

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข
จังหวัดกาญจนบุรี

นายสมโภช บุญวัน

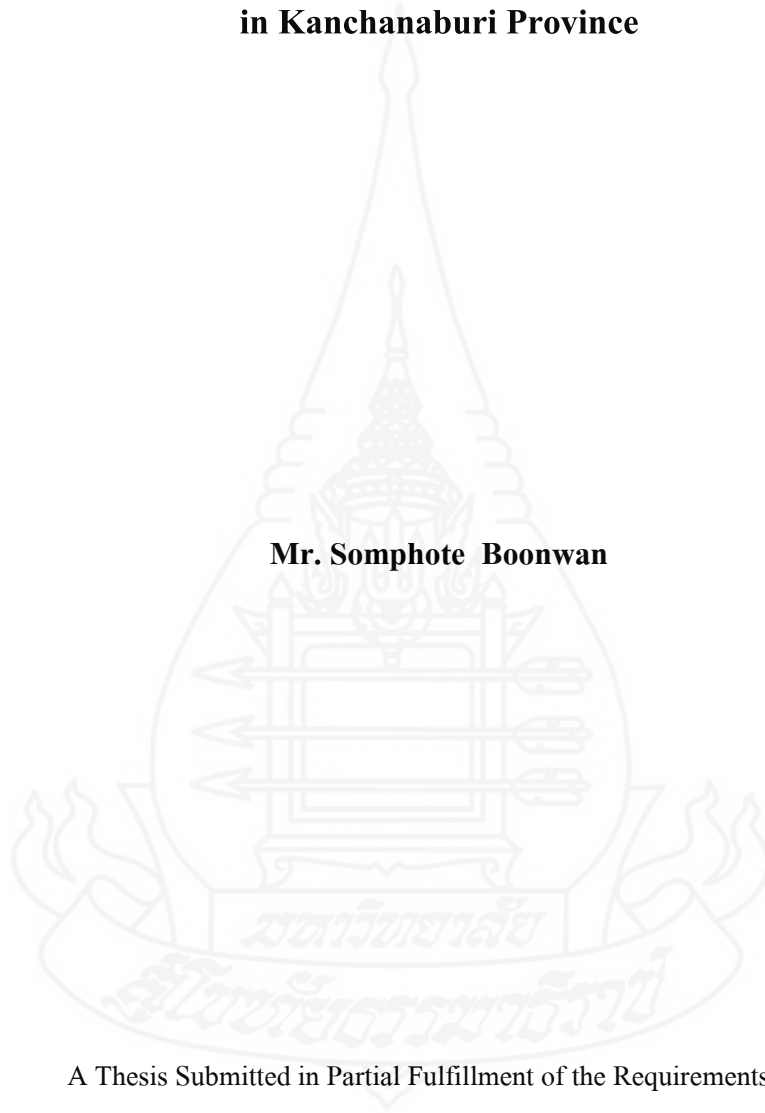


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2562

**Factors Correlated with Happiness at Work of Health Personnel
in Kanchanaburi Province**

Mr. Somphote Boonwan



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Health in Public Health Administration

School of Health Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2019

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข
จังหวัดกาญจนบุรี
ชื่อและนามสกุล นายสม โภช บุญวัน
วิชาเอก บริหารสาธารณสุข
สาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สม โภช รัตติโอพาร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2563

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ สัตย์ธรรม)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สม โภช รัตติโอพาร)



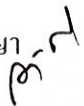
กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร พุทธาพิทักษ์ผล)



ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัด
กาญจนบุรี

ผู้วิจัย นายสมโภช บุญวัน รหัสนักศึกษา 2595000783 ปริญญา สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภช รติโอพาร (2) รองศาสตราจารย์ ดร.วางคณา
จันทร์คง ปีการศึกษา 2562

บทคัดย่อ

งานวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สถานการณ์ความสุขในการทำงาน (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน (3) ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในกลุ่มที่มีความสุขแตกต่างกัน และ (4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับความสุขในการทำงานของบุคลากร

ศึกษาวิจัย 2 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาจากข้อมูลทฤษฎีการประเมินความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี ปี พ.ศ. 2562 จำนวน 867 คน สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายได้จำนวน 318 คน และระยะที่ 2 ศึกษาปัจจัยอื่นที่เหมาะสมกับระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุข สุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 20 คน เครื่องมือ คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา ทดสอบไคสแควร์ และทดสอบ แมน - วิทนีย์ ยู

ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรสาธารณสุขมีความสุขเฉลี่ยทั้ง 9 มิติอยู่ในระดับมีความสุข โดยมิติน้ำใจดีมีค่าเฉลี่ยความสุขสูงที่สุดและอยู่ในระดับมีความสุขมาก (2) ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ช่วงวัย ระดับการศึกษา การตั้งครรรภ์ การมีบุตร เวลาการทำงานเวร/กะ ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ปัจจุบัน รายได้ ระดับตำแหน่ง และประเภทการจ้าง (3) ความคิดเห็นด้านคุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มที่มีความสุขแตกต่างกัน พบว่ามีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และ (4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานของแฮคแมนและโอลแฮม และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานไวตามินโมเดลมีความเหมาะสมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี

คำสำคัญ ความสุขในการทำงาน บุคลากรสาธารณสุข ปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากร
ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

Thesis title: Factors Correlated with Happiness at Work of Health Personnel in Kanchanaburi Province

Researcher: Mr. Somphote Boonwan; **ID:** 2595000783; **Degree:** Master of Public Health;

Thesis advisors: Dr. Sompoch Ratoran, Associated Professor;

Dr. Warangkana Chankong, Associated Professor; **Academic year:** 2019

Abstract

This quantitative research's objectives were to study: (1) the situation of happiness at work; (2) the relationship between personal characteristics and happiness at work; (3) the differences in opinion levels on job characteristics and work environment factors in personnel with different happiness levels; and (4) the factors of job characteristics and work environment that were suitable for happiness at work of health personnel in Kanchanaburi province.

The study was conducted in two phases: Phase 1 involved a sample of 318 health officials selected using simple random sampling from all 867 health personnel under the Kanchanaburi Provincial Public Health Office; secondary data on happiness at work were collected in 2019; and Phase 2 involved a purposively selected sample of 20 health workers for data on other factors that were suitable for happiness at work. Data were collected using a questionnaire with the reliability value of 0.89 and then analyzed with descriptive statistics including chi-square test and Man-Whitney U test.

The results revealed that: (1) among the participating health personnel, on average for all nine happiness dimensions, they were happy at the normally happy level; and the "happy heart" dimension had the highest mean score at the "very happy" level; (2) the personal characteristics correlated with the health personnel's happiness levels were gender, marital status, age, educational level, pregnancy, having children, working time, years of service in the current unit, income, position level and type of employment; (3) the opinions on job characteristics and work environment of personnel with different happiness levels were not different; and (4) Hackman and Olham's job characteristics and work environment factors of the vitamin model were suitable for happiness at work of health personnel in the province.

Keywords: Happiness at work, Health personnel, Personal factor, Job characteristics, Work environment factor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สมโภช รติโอฬาร อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำ ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเอาใจใส่อย่างดี จนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อย และขอขอบคุณ อาจารย์ศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรสุมน พฤติภิญโญ อาจารย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่สละเวลามาเป็นประธานการสอบวิทยานิพนธ์และกรุณาให้คำแนะนำการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุง ประกอบด้วย ดร.อรรณพ สินธิไชย ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี อาจารย์ชัยยุทธ เจตียนานวัตร เกษัชกรชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรม และคummings ผู้บริโภคร โภค โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 19 จังหวัดกาญจนบุรี และอาจารย์จรุง วรบุตร นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี ที่ช่วยให้คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่อง จนวิทยานิพนธ์นี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณอาจารย์อนุชา วรหาญ รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี อาจารย์วิสิทธิ์ ปิ่นประจักษ์นันท์ รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในงานวิจัยฉบับนี้ ขอขอบคุณสาธารณสุขอำเภอทุกท่านในจังหวัดกาญจนบุรี ที่ให้ความร่วมมือในการประสานงานการตอบแบบสอบถามของบุคลากรในสังกัด และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี ที่ให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครอบครั้ว ผู้ร่วมงาน เพื่อนนักศึกษา รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมา

สมโภช บุญวัน

สิงหาคม 2563

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	6
วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา	6
สมมุติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย	7
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	7
ประโยชน์ที่จะได้รับ	12
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	14
ความหมายของความสุข และแนวคิดเกี่ยวกับความสุข	14
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	34
แนวคิดเกี่ยวกับการวัดความสุขในการทำงาน	36
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	56
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	59
วิธีดำเนินการวิจัย	59
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	60
ข้อมูลทุติยภูมิ จากแบบสอบถามปลายปิด ที่ได้จากโปรแกรม Happynometer	65
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	70
การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง	79
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	80
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยระยะที่ 1	81

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยระยะที่ 2	107
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	133
สรุปผลการวิจัย	134
อภิปรายผลการวิจัย	137
ข้อจำกัดของการวิจัย	147
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้และการวิจัยครั้งต่อไป	148
บรรณานุกรม	151
ภาคผนวก	159
ก แบบสอบถามงานวิจัย	160
ข การตรวจสอบความตรงด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	168
ค รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	171
ง ตารางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขรายมิติ	173
จ คู่มือลงรหัส แบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข และความผูกพันในองค์กร ของคนทำงานในประเทศไทย HAPPINOMETER ของกระทรวงสาธารณสุข	202
ฉ การขออนุมัติจริยธรรมงานวิจัยในมนุษย์	203
ประวัติผู้วิจัย	205

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรระดับปฐมภูมิรายอำเภอที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสภาพการจ้างงาน	62
ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	63
ตารางที่ 3.3 จำนวนตัวอย่างรายอำเภอ จำแนกตามสภาพการจ้างงานของสำนักงานสาธารณสุข อำเภอ	64
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน ร้อยละ ของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	81
ตารางที่ 4.2 ระดับความสุขรายมิติ จำแนกตามจำนวนและร้อยละของระดับความสุขบุคลากร สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี	85
ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยความสุข ของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี ในการประเมินการรับรู้ระดับความสุขของมิติสุขภาพดี จำแนกเป็นรายชื่อ	86
ตารางที่ 4.4 ร้อยละของการรับรู้ความสุข ค่าเฉลี่ยความสุข จำแนกเป็นรายชื่อของมิติ ผ่อนคลายในบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี	88
ตารางที่ 4.7 ตารางที่ 4.5 ร้อยละของการรับรู้ความสุข ค่าเฉลี่ยความสุข จำแนกเป็นรายชื่อ ของมิติน้ำใจดี ในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี	90
ตารางที่ 4.6 ร้อยละของการรับรู้ความสุข ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกเป็นรายชื่อในมิติจิตวิญญาณดี	92
ตารางที่ 4.7 ร้อยละของการรับรู้ความสุข ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกเป็นรายชื่อในมิติครอบครัวดี	93
ตารางที่ 4.8 ร้อยละของการรับรู้ความสุข ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกเป็นรายชื่อในมิติสังคมดี	95
ตารางที่ 4.9 ร้อยละของการรับรู้ความสุข ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกเป็นรายชื่อในมิติใฝ่รู้ดี	97
ตารางที่ 4.10 ร้อยละของการรับรู้ความสุข ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกเป็นรายชื่อในมิติการเงินดี	98
ตารางที่ 4.11 ร้อยละของการรับรู้ความสุข ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกเป็นรายชื่อในมิติการทำงานดี	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลกับมิติความสุขของบุคลากร สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี	106
ตารางที่ 4.14 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มระดับความสุขมาก(กลุ่มที่ 1) และกลุ่มไม่มี ความสุข(กลุ่มที่ 2) ของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี	109
ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ในกลุ่มที่มีความสุข ระดับมาก(กลุ่มที่ 1) และกลุ่มที่ไม่มีความสุข(กลุ่มที่ 2) ต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะ งานที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี	112
ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ในกลุ่มที่มีความสุข ระดับมาก(กลุ่มที่ 1)และกลุ่มที่ไม่มีความสุข(กลุ่มที่ 2)ต่อองค์ประกอบของปัจจัย ด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี	113
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในองค์ประกอบของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน โดยจำแนกรายข้อ ในกลุ่มที่มีความสุขในระดับมาก(กลุ่มที่ 1)และในกลุ่มที่ไม่มี ความสุข(กลุ่มที่ 2) ที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี	114
ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ในกลุ่มที่มีความสุขมาก (กลุ่มที่ 1)และในกลุ่มที่มีความสุขน้อย(กลุ่มที่ 2) ต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ในการทำงานที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัด กาญจนบุรี	121
ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ในกลุ่มที่มีความสุข ระดับมาก(กลุ่มที่ 1)และกลุ่มที่ไม่มีความสุข(กลุ่มที่ 2)ต่อองค์ประกอบของปัจจัย ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานงานที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุขระดับ ปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี	122
ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นจำแนกรายข้อตามองค์ประกอบของปัจจัย ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร ในกลุ่มที่มีความสุข ในมาก(กลุ่มที่ 1)และในกลุ่มที่มีความสุขน้อย(กลุ่มที่ 2) ของบุคลากรสาธารณสุข ระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี	123

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	13
ภาพที่ 2.2 องค์กรแห่งความสุข	24
ภาพที่ 2.3 เครื่องมือสร้างองค์กรแห่งความสุข	24
ภาพที่ 2.4 แสดงภาพรวมระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ปี พ.ศ. 2560	38
ภาพที่ 2.5 แสดงระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขในมิติต่างๆ ปี พ.ศ. 2560	39



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารองค์การภาครัฐในปัจจุบัน เพราะมนุษย์จัดได้ว่า เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตลอดจนการจัดกระบวนการนั้นมีบทบาทในการทำให้บุคลากรทำงานในหน้าที่ของตนและการดำเนินงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ผลลัพธ์การพัฒนาองค์กร เนื่องจากผลกระทบจากสถานการณ์ทางด้านนโยบายการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม มีการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจและสามารถบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผลและเป็นประโยชน์ในองค์กรมากที่สุด ในขณะที่เดียวกันบุคคลผู้ทำงานให้กับองค์กรเมื่อมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี ก็จะเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและเต็มใจในปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (Chadi & Hetschko, 2018) สอดคล้องกับคำว่า “คนสำราญ งานสำเร็จ” อันหมายถึงงานจะสำเร็จ เมื่อผู้ที่ทำงานนั้นต้องทำงานด้วยความสุขและทำให้งานเป็นแรงบันดาลใจในการดำเนินชีวิต บุคลากรของหน่วยงานนั้นจึงเป็นปัจจัยสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และความสุข ความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตของบุคลากร จึงน่าจะมีผลโดยตรงกับผลสัมฤทธิ์งานขององค์กร (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต), 2560)

แนวคิดความสุขของ Diener (อภิศญา แก้วมีศรี, 2556) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นส่วนประกอบหลักของความสุขที่เกิดขึ้นกับบุคคล มีขอบเขตแตกต่างกันไปในแต่ละช่วงการดำเนินชีวิต ซึ่งการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทั่วไป ประกอบด้วยช่วงชีวิตของการศึกษาหาความรู้ ช่วงชีวิตแห่งการทำงานสร้างฐานะ สร้างครอบครัว และช่วงชีวิตในวัยเกษียณการทำงาน โดยในช่วงชีวิตการทำงาน เป็นช่วงชีวิตที่ยาวที่สุด บางคนใช้เวลา 1 ใน 3 ของแต่ละวันไปกับการทำงาน หรือบางคนใช้เวลา 2 ใน 3 ของชีวิตไปกับการทำงาน

จากรายงาน World Happiness Report 2016 ได้สรุปผลสำรวจระดับความสุขของประชากรใน 156 ประเทศทั่วโลก เพื่อฉลอง "วันความสุขสากล" 20 มีนาคม 2559 โดยมีเป้าหมายที่จะกระตุ้นให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบายของรัฐเพื่อชีวิตที่ดีขึ้นของประชากรโลก ประเทศไทยเป็น

อันดับที่ 33 มีความสุขเพิ่มขึ้นจากปี 2015 ถึง 33 อันดับขึ้นไป อันดับที่ 22 สูงที่สุดในกลุ่มอาเซียน รองลงมา คือ ไทย (33) มาเลเซีย (47) อินโดนีเซีย (79) เวียดนาม (96) ฟิลิปปินส์ (82) ลาว (102) พม่า (119) และกัมพูชา (140) และประเทศที่มีความสุขที่สุดในโลกประจำปี 2016 ได้แก่ ประเทศเดนมาร์ก ซึ่งดีกว่าประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ที่ได้อันดับหนึ่งในปี 2015 โดยในปี 2016 นี้รายงานได้ให้ความสำคัญกับการประเมินความเหลื่อมล้ำและการกระจายความอยู่ดีกินดีของประเทศในภูมิภาคต่างๆ บนโลก โดยสรุปว่าประเทศใดที่มีความเหลื่อมล้ำน้อย จะส่งผลให้ประชากรในประเทศนั้นๆ มีความสุขมากขึ้น (Feld, Necker, & Frey, 2015; Naude, Kruger, Saayman, Jonker, & Uysal, 2016; Ravina-Ripoll, Dominguez, & Del Rio, 2019)

มีผลสำรวจความสุขของคนไทยในปี 2557 ที่มีการดำเนินการร่วมมือกันระหว่าง สำนักงานสถิติแห่งชาติ หรือ สสช., สถาบันวิจัยประชากรและสังคม และ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ หรือ สสส. ด้วยการประเมินความสุขคนไทย 15 ข้อ มีคะแนนเต็ม 45 คะแนน หากต่ำกว่า 27 คะแนน ถือว่ามีความสุขน้อย ซึ่งภาพรวมของปี 2557 ความสุขของคนไทยทั้งประเทศ อยู่ที่ 32.31 คะแนน ถือว่ามีความสุขในระดับปานกลาง แต่ต่ำกว่าปี 2556 ที่อยู่ที่ 33.35 คะแนน ถึง 1.04 คะแนน โดย กรุงเทพมหานคร เมืองหลวงของประเทศ อยู่ในอันดับที่ 44 มีคะแนนความสุขอยู่ที่ 31.80 คะแนน ส่วนจังหวัดที่มีความสุขมากที่สุด 5 อันดับ คือ อันดับหนึ่ง จังหวัดสิงห์บุรี 35.67 คะแนน อันดับสอง จังหวัดบึงกาฬ 34.27 คะแนน อันดับสาม จังหวัดลำพูน 34.08 คะแนน อันดับสี่ จังหวัดพิจิตร 33.88 คะแนน อันดับห้า จังหวัดแพร่ 33.55 คะแนน และ 5 อันดับจังหวัดที่มีความสุขน้อยที่สุด คือ อันดับหนึ่ง จังหวัดชลบุรี 29.31 คะแนน อันดับสอง จังหวัดสมุทรปราการ 29.41 คะแนน อันดับสาม จังหวัดสุโขทัย 29.64 คะแนน อันดับสี่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน 29.97 คะแนน อันดับห้า จังหวัด สระแก้ว 30.06 คะแนน

หากจะกล่าวถึงความสุขของคนทำงาน ความสุขนั้นย่อมเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังคำกล่าวที่ว่า พระผู้สร้างคุณูปการต่อพระพุทธศาสนา ด้วยการมุ่งมั่นทำงาน เผยแพร่พระธรรมคำสั่งสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้ามาตลอดชีวิต ท่านได้กล่าวไว้ว่า “ฉันเกิดมาเพื่องาน อยู่เพื่องาน งานคือชีวิต ชีวิตคืองาน บันดาลสุข ทำงานให้สนุกเป็นสุขขณะทำงานเป็นอุดมการณ์ประจำใจ” (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ ป.อ.ปยุตโต, 2560)

สำหรับความสุขในการทำงาน มีผลสำรวจที่พบว่าพนักงานส่วนมากเชื่อมั่นว่า ชีวิตการทำงานต้องดีกว่าเดิม หากไม่เป็นอย่างที่คิด ทางเลือกก็คือ “เปลี่ยนงานใหม่” โดยเฉพาะเมื่อไม่มีความสุขกับการทำงาน JobsDB.com ประเทศไทย ได้มีการสำรวจเกี่ยวกับดัชนีความสุขของพนักงานในประเทศไทย ประจำปี 2016 พบข้อมูลที่น่าสนใจว่า การสร้างความสุขในที่ทำงานคือส่วนสำคัญ เพราะถ้าไม่มีความสุขคนไทยพร้อมจะ “ลาออก” เพื่อหาโอกาสใหม่ JobsDB ระบุว่า

จากผู้ตอบแบบสอบถาม 1,957 คน มีคะแนนความสุขเฉลี่ย 5.74 จากคะแนนเต็ม 11 ทำให้ไทยเป็นอันดับ 3 จาก 7 ประเทศในแถบเอเชีย ที่คนทำงานมีความสุขกับงานที่ทำ รองจากฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย นอกจากนี้การสำรวจนี้ยังสอบถามถึงมุมมองของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อความสุขในการทำงานในอีก 6 เดือนข้างหน้า พบว่าประเทศไทยอยู่ในระดับกลาง ๆ ที่ระดับ 5.66 ถือว่าใกล้เคียงกัน (จ๊อบส์ดีบี(JOBSDB), 2559)

นโยบายระดับชาติในประเทศไทย ให้ความสำคัญในเรื่องความสุขช้ากว่าประเทศที่พัฒนาแล้วมาก ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 1 พ.ศ. 2506 ได้ให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจเรื่อยมา โดยใช้จีดีพี เป็นตัววัดความก้าวหน้าของประเทศ จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ซึ่งเป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับแรกที่กล่าวถึง “ความสุข” โดยมุ่งหมายให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554) ได้จัดให้ความสุขเป็นจุดหมายหนึ่งของการพัฒนา โดยต้องการพัฒนาประเทศไปสู่สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน และนอกจากจีดีพีแล้ว ได้มีการสร้างดัชนีความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันของสังคมไทย เป็นดัชนีรวม ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การมีสุขภาพ 2) ครอบครัวอบอุ่น 3) ชุมชนเข้มแข็ง 4) เศรษฐกิจเข้มแข็งและเป็นธรรม 5) สภาพแวดล้อมและระบบนิเวศน์สมดุล 6) สังคมประชาธิปไตยที่มีธรรมาภิบาล แต่ยังไม่ได้เป็นการวัดความสุขโดยตรง เหตุผลหลักน่าจะเกิดจากการขาดข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาอย่างเป็นระบบ และผู้กำหนดนโยบายไม่เชื่อมั่นในความน่าเชื่อถือของการวัดความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิต (แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2552)

ในส่วนคนทำงานด้านสุขภาพ หรือบุคลากรสาธารณสุข ซึ่งต้องทำงานเกี่ยวกับการให้บริการกับประชาชนผู้ใช้บริการในประเทศนี้ เป็นงานที่ต้องเกี่ยวกับชีวิตมนุษย์ คือดูแลรักษาการเจ็บป่วย การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันควบคุมโรค การฟื้นฟูสภาพ หากเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการไม่มีความสุข ความพึงพอใจต่อการทำงานในหน้าที่ ก็ย่อมส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพงาน คุณภาพบริการ อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนผู้ใช้บริการ

กระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญกับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขเพิ่มมากขึ้น โดยในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุขระยะ 20 ปี ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และนโยบายรัฐบาลที่จะนำประเทศไทยก้าวสู่ Thailand 4.0 ตั้งเป้าหมายให้ "ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน" โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนาคือเป็นเลิศใน 4 ด้านคือ 1. การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค (P&P Excellence) 2. ระบบบริการ (Service Excellence) 3. การพัฒนาคน (People Excellence) 4.ระบบบริหารจัดการ (Governance Excellence) จากสำนักนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุขปี 2560 โดยกำหนดเป้าหมาย เจ้าหน้าที่มีความสุข อยู่ใน

แผนยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนากำลังคนเป็นเลิศ(People Excellence) เป้าหมายสำคัญ คือบุคลากรมีระดับความสุขอยู่ในระดับมีความสุขในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และอัตราการคงอยู่ของบุคลากรสาธารณสุข(Retention rate) คือไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

เพื่อให้การดำเนินงานตามเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร (People Excellence) ประสบความสำเร็จ กระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการจัดอบรมหลักสูตร”นักสร้างสุของค์กร” ให้กับบุคลากรในระดับจังหวัด เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรของจังหวัดในการพัฒนาแนวทางในการสร้างสุขให้กับบุคลากรในจังหวัด ตามเป้าหมายตัวชี้วัด ในแผนยุทธศาสตร์ People Excellence แต่เนื่องจากการดำเนินงานในเรื่องนี้ถือเป็นเรื่องใหม่ จำเป็นต้องมีการสำรวจและนำข้อมูลมาวิเคราะห์อย่างละเอียดในระดับพื้นที่ เพื่อให้ทราบสถานการณ์แห่งความสุข เพื่อสามารถหาแนวทางในการดำเนินการ การสร้างสุขให้กับบุคลากรได้ กระทรวงสาธารณสุขจึงได้มีการสำรวจระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขใน โปรแกรม Happynometer Online เป็นครั้งแรกในปีงบประมาณ 2560 จากนั้นได้นำข้อมูลจากทั่วประเทศ ไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมของประเทศ พบว่าโดยรวมแล้วบุคลากรสาธารณสุขคิดเป็นร้อยละ 62.60 มีระดับความสุขอยู่ในระดับมีความสุข ต่อมาในปีงบประมาณ 2562 กระทรวงสาธารณสุขได้ให้ทำการสำรวจระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขของประเทศเป็นครั้งที่ 2 โดยทำการสำรวจในช่วงเดือนธันวาคม 2561 ถึงเดือนมกราคม 2562 ทำการเก็บข้อมูลโดยให้บุคลากรสาธารณสุขบันทึกลงในโปรแกรม Happynometer Online ของกระทรวงสาธารณสุข พบว่าโดยรวมแล้วบุคลากรสาธารณสุขคิดเป็นร้อยละ 83.73 มีระดับความสุขอยู่ในระดับมีความสุข จากการประเมินครั้งที่ 2 พบว่า ร้อยละของบุคลากรที่มีระดับความสุขอยู่ในระดับมีความสุขเพิ่มขึ้นจากการประเมินครั้งแรกในปีงบประมาณ 2560

สำหรับในจังหวัดกาญจนบุรี ในปีงบประมาณ 2561 มีจำนวนหน่วยงานสาธารณสุขทุกระดับ ทั้งสิ้น 171 หน่วยงาน บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆเหล่านี้ มีจำนวน 4,855 คน มีการสั่งการจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี ให้สถานบริการทุกแห่ง ทำการประเมินความสุขและความผูกพันองค์กรตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุข มีบุคลากรสาธารณสุขของจังหวัดกาญจนบุรีที่บันทึกข้อมูลในโปรแกรม Happynometer Online จำนวน 4,225 คน คิดเป็นร้อยละ 87.64 ของบุคลากรทั้งหมด กระทรวงสาธารณสุขได้ส่งคืนข้อมูลดิบที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happynometer ของบุคลากรสาธารณสุขมาในภาพรวมของเขตสุขภาพ เพื่อให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแต่ละจังหวัดจะได้นำข้อมูลกลับไปวิเคราะห์ให้ทราบระดับความสุขของบุคลากรในภาพของจังหวัด แต่ละพื้นที่ และหน่วยงานของตนเอง เพื่อให้สามารถที่จะนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการกำลังคนให้มีความสุขในลำดับต่อไป

แต่เนื่องจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรีไม่ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมของจังหวัด จึงมิได้มีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมของจังหวัด เพียงแต่เป็นการจัดส่งข้อมูลให้แต่ละหน่วยงานนำไปศึกษาวิเคราะห์กันเอง จึงเป็นไปตามศักยภาพของแต่ละหน่วยงานที่จะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์จะศึกษาข้อมูลในภาพรวมของจังหวัด เพื่อนำข้อมูล สารสนเทศที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงาน และจากข้อมูลในโปรแกรม Happpynometer ของบุคลากรสาธารณสุข ที่กระทรวงได้วิเคราะห์ในภาพรวมระดับประเทศ ซึ่งเป็นการศึกษาข้อมูลบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขทุกระดับ ตามคุณลักษณะของประชากร พบว่าระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุข มีความแตกต่างกันไป เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะทางประชากร แต่ยังไม่ทราบว่าปัจจัยคุณลักษณะประชากรเหล่านั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขหรือไม่อย่างไร และมีได้ทำการศึกษามีปัจจัยอื่นอีกหรือไม่ ที่มีผลต่อระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีผู้ที่ได้ทำการศึกษปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานไว้ เช่น ความสุขในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะทางประชากร ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ที่ต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน (สาคร สมเสริฐ, 2561) ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล พบว่า อายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 (ปริญญชัชยกองเกียรติ, 2562) ในขณะที่ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่างๆ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (พิชามญช์ ปุณ โณทก และชนิดดา แนบเกษร, 2560)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ของจังหวัดกาญจนบุรี โดยเฉพาะที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอซึ่งเป็นบริบทเดียวกันกับผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ โดยศึกษาสถานการณ์ความสุขของบุคลากร ปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากรที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากร รวมถึงปัจจัยอื่นอะไรบ้างที่เหมาะสมกับการทำงานอย่างมีความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ในจังหวัดกาญจนบุรี

2. คำถามการวิจัย

- 2.1 ระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดกาญจนบุรีเป็นอย่างไร
- 2.2 ปัจจัยคุณลักษณะประชากรมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดกาญจนบุรีหรือไม่
- 2.3 มีปัจจัยอื่นๆ อย่างไรบ้างที่เหมาะสมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดกาญจนบุรี

3. วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

- 3.1 สถานการณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี
- 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ การตั้งครรภ์ จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การมีบุตร ลักษณะงานที่ทำ ระดับตำแหน่ง ประเภทการจ้างงาน สายงาน การทำงานเป็นกะ/ทำงานเป็นรอบ/เข้าเวร ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน การลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงานของบุคลากรสาธารณสุข กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี
- 3.3 ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในกลุ่มที่มีความสุขแตกต่างกัน ของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี
- 3.4 ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เหมาะสมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี

4. สมมุติฐานการวิจัย

- 4.1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในจังหวัดกาญจนบุรี
- 4.2 บุคลากรสาธารณสุขที่มีความสุขในระดับแตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน
- 4.3 คุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดกาญจนบุรี ทำงานได้อย่างมีความสุข

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานของกลุ่มประชากร ที่เป็นบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานบริการระดับปฐมภูมิ และปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอของจังหวัดกาญจนบุรี ประกอบไปด้วยโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง โดยทำการศึกษามูลฐานความสุขในทุกประเภทการจ้างและทุกระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสาธารณสุขดังกล่าว และปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 6 เดือน โดยศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะทางประชากรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จากข้อมูลทุติยภูมิที่กระทรวงสาธารณสุขได้ประเมินความสุขของบุคลากรสาธารณสุขในช่วงปีงบประมาณ 2562 และศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยด้านอื่นที่มีความเหมาะสมกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี ในปีงบประมาณ 2563

6. นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

6.1 คุณลักษณะทางประชากร หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี แต่ละคน โดยในการวิจัยนี้แบ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ รายได้ การตั้งครรถ์ จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาเกิดหรือไม่ สถานภาพสมรส การมีบุตร ลักษณะงานที่ทำ ระดับตำแหน่ง ประเภทการจ้างงาน การทำงานเป็นกะ/ทำงานเป็นรอบ/เข้าเวร ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน ลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงานมาแล้วกี่ครั้ง

6.1.1 บุคลากรสาธารณสุข หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานสาธารณสุขในระดับปฐมภูมิของจังหวัดกาญจนบุรี ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และหมายรวมถึงในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ทุกตำแหน่ง ทุกประเภทการจ้าง

6.1.2 เพศ หมายถึง บุคลากรสาธารณสุข เพศชาย เพศหญิง และเพศทางเลือก (เพศที่ 3)

6.1.3 อายุ หมายถึง อายุของบุคลากรสาธารณสุขนับตามปีปฏิทิน โดยคิดเป็นจำนวนเต็มปีบริบูรณ์ และผู้วิจัยได้นำมาจัดช่วงอายุ แบบ Generation โดยที่เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) คือช่วงอายุระหว่าง 55 – 73 ปี เจเนอเรชั่น เอ็กซ์ (Generation X) คือช่วงอายุระหว่าง 40 – 54 ปี เจเนอเรชั่น วาย (Generation Y) คือช่วงอายุระหว่าง 22 – 39 ปี เจเนอเรชั่น ซี (Generation Z) คือช่วงอายุ ต่ำกว่า 22 ปี

6.1.4 รายได้ หมายถึง รายได้ส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุข รวมค่าตอบแทน และรายรับจากอาชีพเสริมอื่นๆ ทั้งหมดที่ยังไม่หักค่าใช้จ่ายใดๆ

6.1.5 การตั้งครุภ หมายถึง การตั้งครุภในขณะตอบแบบสอบถาม

6.1.6 จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาเกิด หมายถึง จังหวัดที่ทำงาน และจังหวัดที่เกิด เป็นจังหวัดเดียวกันหรือไม่

6.1.7 สถานภาพสมรส หมายถึง ความผูกพันระหว่างชายกับหญิงในการเป็นสามี ภรรยา แบ่งได้ดังนี้ โสด ได้แก่ ผู้ที่ยังไม่เคยสมรส สมรส ได้แก่ ผู้ที่อยู่ร่วมกันฉันสามีภรรยา ไม่ว่าจะได้ทำการสมรสกันถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม หย่า คือ เลิกเป็นสามี ภรรยาตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม หม้าย คือ ไร้คู่ครองเพราะคู่หรือเมียตายจากไปและยังไม่ได้แต่งงานใหม่

6.1.8 การมีบุตร หมายถึง การมีลูกตัวเอง ลูกเลี้ยง หรือลูกบุญธรรม ตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม

6.1.9 ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง เป็นงานด้านใด ต่อไปนี้ 1. งานด้านบริหาร 2. งานด้านการบริการ 3. งานด้านวิชาการ 4. งานด้านสนับสนุน

6.1.10 ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับการทำงานใด ดังต่อไปนี้ 1. ระดับปฏิบัติงาน 2. ระดับหัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน 3. ระดับผู้บริหารองค์กร

6.1.11 ประเภทการจ้างงาน หมายถึง ประเภทการจ้างใด ดังต่อไปนี้ 1. ข้าราชการ 2. พนักงานราชการ 3. พนักงานกระทรวง 4. ลูกจ้างประจำ 5. ลูกจ้างชั่วคราว

6.1.12 การทำงานเป็นกะ/ทำงานเป็นรอบ/เข้าเวร หมายถึง บุคลากรที่มีลักษณะการทำงานเป็นช่วงเวลาในแบบใด 1. ไม่ใช่ 2. ทำงานเป็นกะ/เข้าเวร

6.1.13 ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ ขณะที่ตอบแบบสอบถาม ระยะเวลาดังต่อไปนี้ 1. ไม่ถึง 1 ปี คือ เกิน 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี 2. เกิน 1 ปี แต่ไม่ถึง 3 ปี 3. เกิน 3 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี 4. เกิน 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี 5. 10 ปีขึ้นไป

6.1.14 ลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงานมาแล้วกี่ครั้ง หมายถึง การลาออก คือการออกจากการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข /การย้ายที่ทำงานภายในจังหวัดกาญจนบุรี /เปลี่ยนงาน คือ เปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบไปจากหน้าที่เดิม

6.2 ด้านคุณลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้บุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานนี้ โดยคุณลักษณะของงานที่ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity) ด้านความสำคัญของงาน (Task Significant) ด้านความมีอิสระในงาน (Autonomy)

และด้านการได้รับข้อมูลการปฏิบัติงาน (Feedback) ตามรูปแบบคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham (อ้างถึงใน อภิศญา แก้วมีศรี, 2556 : 10)

6.2.1 ด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง ลักษณะงานที่มีการใช้ทักษะ ความชำนาญหลาย อย่างมาปฏิบัติงาน เพื่อทำให้งานนั้นสำเร็จ โดยทำให้บุคลากรรู้สึกท้าทาย ความสามารถและเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

6.2.2 ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity) หมายถึง ลักษณะงานที่สามารถปฏิบัติให้สำเร็จ ได้สมบูรณ์ด้วยตนเอง โดยที่บุคลากรมีโอกาสได้ปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่ง เห็นผลสำเร็จ ของงาน ซึ่งทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้เห็นผลสำเร็จของงานที่ตนได้ปฏิบัติ

6.2.3 ด้านความสำคัญของงาน (Task Significant) หมายถึง การได้ปฏิบัติงานที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง เพื่อนร่วมงานและมีผลต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ซึ่งทำให้บุคลากรรับรู้ว่างานที่ทำมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

6.2.4 ด้านความอิสระในงาน (Autonomy) หมายถึง งานที่สามารถเลือกวิธีดำเนินงาน หรือ ตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่รับรู้ถึงความรับผิดชอบในงานและมีผลให้เกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

6.2.5 ด้านการได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงาน (Feedback) หมายถึง งานที่ให้ข้อมูลสะท้อนผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อทำให้ทราบผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง ทั้งจากการประเมินของหน่วยงาน การบอกเล่าของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานหรือจากหน่วยงานอื่นที่ได้ทำงานร่วมกัน และจากประชาชนผู้รับบริการ ซึ่งทำให้ทราบข้อดีหรือข้อบกพร่องของตนเอง เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

6.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การที่หน่วยงานมีการสร้างเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมพอดี จะทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ช่วยเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ความพึงพอใจ ประกอบด้วย 12 ด้าน ต่อไปนี้

6.3.1 โอกาสในการควบคุม (Opportunity for personal control) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจ หรือความสามารถในการควบคุมการดำเนินงานด้วยตัวเอง

6.3.2 โอกาสใช้ทักษะความชำนาญ (Opportunity for skill use and acquisition) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้ใช้ทักษะความชำนาญในงานที่ตนเองรับผิดชอบและมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตน

6.3.3 ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จของงาน (Externally generated goals) หมายถึง ปัจจัยที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานให้สำเร็จโดยเกี่ยวข้องกับความต้องการจากงาน ภาระงาน ที่มีมากเกินไปและความเร่งด่วนของงาน ซึ่งหากมีมากเกินไปจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

6.3.4 ความหลากหลายของงาน (Variety) หมายถึง การสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ทำงานที่มีความหลากหลายหรือมีหลายบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ เพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย

6.3.5 ความชัดเจน (clarity) หมายถึง ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และทำให้สามารถคาดเดาผลย้อนกลับของงานได้

6.3.6 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Opportunity for interpersonal contact) หมายถึง การมีสัมพันธภาพที่ดีทางสังคมในที่ทำงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ มีการได้รับการสนับสนุน จากบุคคลอื่นในการทำงาน

6.3.7 รางวัลหรือผลตอบแทน (Reward) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทุ่มเทใน การทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงการได้รับความยุติธรรมจากหน่วยงาน

6.3.8 ความปลอดภัยด้านร่างกาย (Physical security) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานปลอดภัย ขณะปฏิบัติงาน ปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมที่ทำงานและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

6.3.9 การมีคุณค่าในที่ทำงาน (Valued social position) หมายถึง ความรู้สึกในงาน ที่ทำมีคุณค่าและมีความหมายต่อกลุ่ม

6.3.10 การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supportive supervision) หมายถึง การได้รับการดูแลจากหัวหน้างานอย่างยุติธรรม

6.3.11 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career outlook) หมายถึง การได้รับโอกาส ในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม

6.3.12 ความเท่าเทียม (Equity) หมายถึง การได้รับการปฏิบัติจากหน่วยงานอย่าง ยุติธรรมและอย่างเท่าเทียม

6.4 ระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุข หมายถึง การประเมินความรู้สึกและ ประสบการณ์ของบุคลากรสาธารณสุข ที่ต้องการให้เป็นที่ยกย่องของบุคคลทั่วไป การได้ทำงานใน ที่ทำงานที่มั่นคงและมีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การมีผู้บังคับบัญชา ที่มีความเมตตากรุณา การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง การได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน การมี เพื่อนร่วมงานที่จริงใจ จนกระทั่งทำให้เกิดความชื่นชอบ ฟังพอใจ อิ่มเอมใจ โดยใช้การประเมิน ความสุขที่ปรับจากเครื่องมือ Happinessometer ที่กระทรวงสาธารณสุขนำมาจากการประยุกต์เครื่องมือ วัดความสุขทางสังคมศาสตร์ที่คณะนักวิจัยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งได้รับการสนับสนุนการวิจัยโดย สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุน

การสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ประกอบไปด้วยการวัดระดับความสุขใน 9 มิติ คือ 1.Happy Body ร่างกายดี 2.Happy Relax ผ่อนคลายดี 3.Happy Heart น้ำใจดี 4.Happy Soul จิตวิญญาณดี 5.Happy Family ครอบครัวดี 6.Happy Society สังคมดี 7.Happy Brain ใฝ่รู้ดี 8.Happy Money สุขภาพเงินดี 9.Happy Work Life การงานดี ผลรวมความสุขของมิติต่างๆ คือระดับความสุขรวมของบุคคลากร สาธารณสุขแต่ละคน และนำมาจัดระดับความสุขของบุคคลากร เป็น 4 ระดับ ตามเกณฑ์คะแนน คือ คะแนน 0 – 24.99 ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง คะแนน 25.00 – 49.99 ไม่มีความสุข คะแนน 50.00 – 74.99 มีความสุข คะแนน 75.00 – 100 มีความสุขมาก โดยมีความหมายในแต่ละมิติ ดังนี้

6.4.1 Happy Body ร่างกายดี หมายถึง การรับรู้ของบุคคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี เกี่ยวกับสถานะสุขภาพของตัวเอง การมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพให้แข็งแรง ไม่ปฏิบัติพฤติกรรมเสี่ยงให้เกิดการเจ็บป่วย และรู้สึกพึงพอใจกับสุขภาพในปัจจุบันของตนเอง

6.4.2 Happy Relax ผ่อนคลายดี หมายถึง การรับรู้ความสามารถที่บุคคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรีสามารถบริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่ายสบาย ๆ

6.4.3 Happy Heart น้ำใจดี หมายถึง การรับรู้ของบุคคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรีในการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคนรอบข้าง

6.4.4 Happy Soul จิตวิญญาณดี หมายถึง การรับรู้ของบุคคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรีที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรม และ ศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และ มีความกตัญญูรู้คุณ

6.4.5 Happy Family ครอบครัวดี หมายถึง การรับรู้ของบุคคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรีในความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และ อุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง

6.4.6 Happy Society สังคมดี หมายถึง การรับรู้ของบุคคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรีถึงการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย

6.4.7 Happy Brain ใฝ่รู้ดี หมายถึง การรับรู้ของบุคคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรีที่บุคคลมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ

6.4.8 Happy Money สุขภาพเงินดี หมายถึง การรับรู้ของบุคคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี ที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับ จ่าย และ ออมเงินในแต่ละเดือน

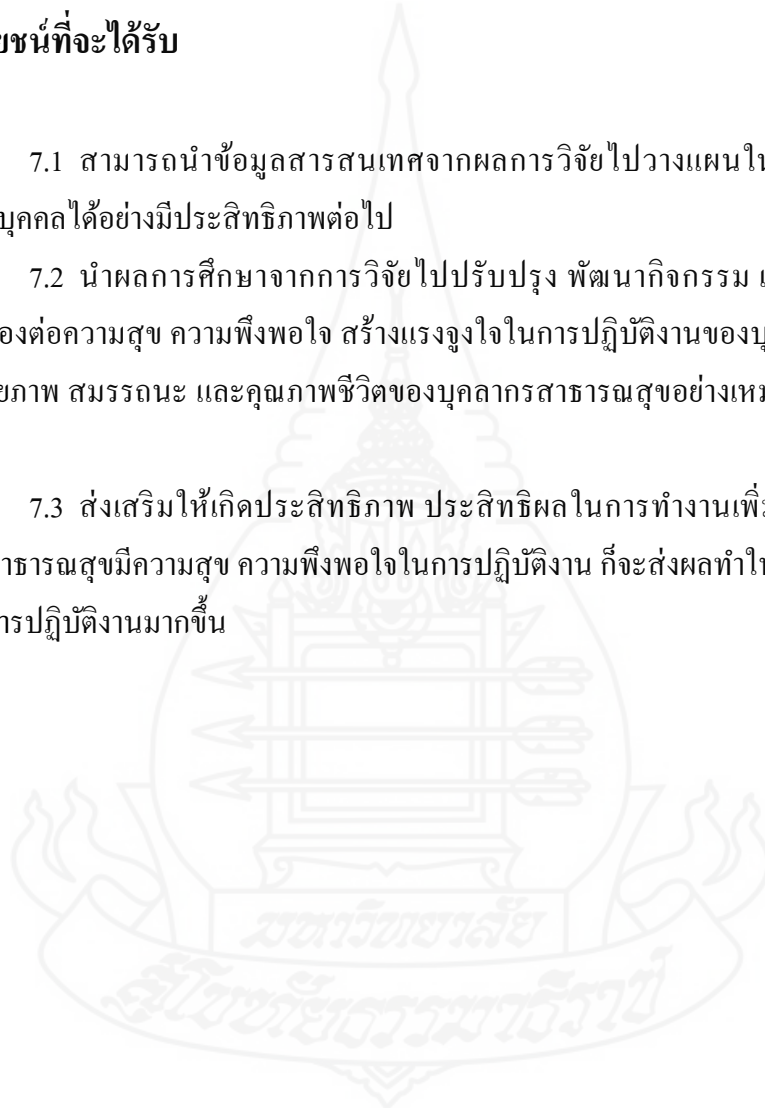
6.4.9 Happy Work Life การงานดี หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี การที่บุคคลมีความสุขสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเอง ในองค์กร

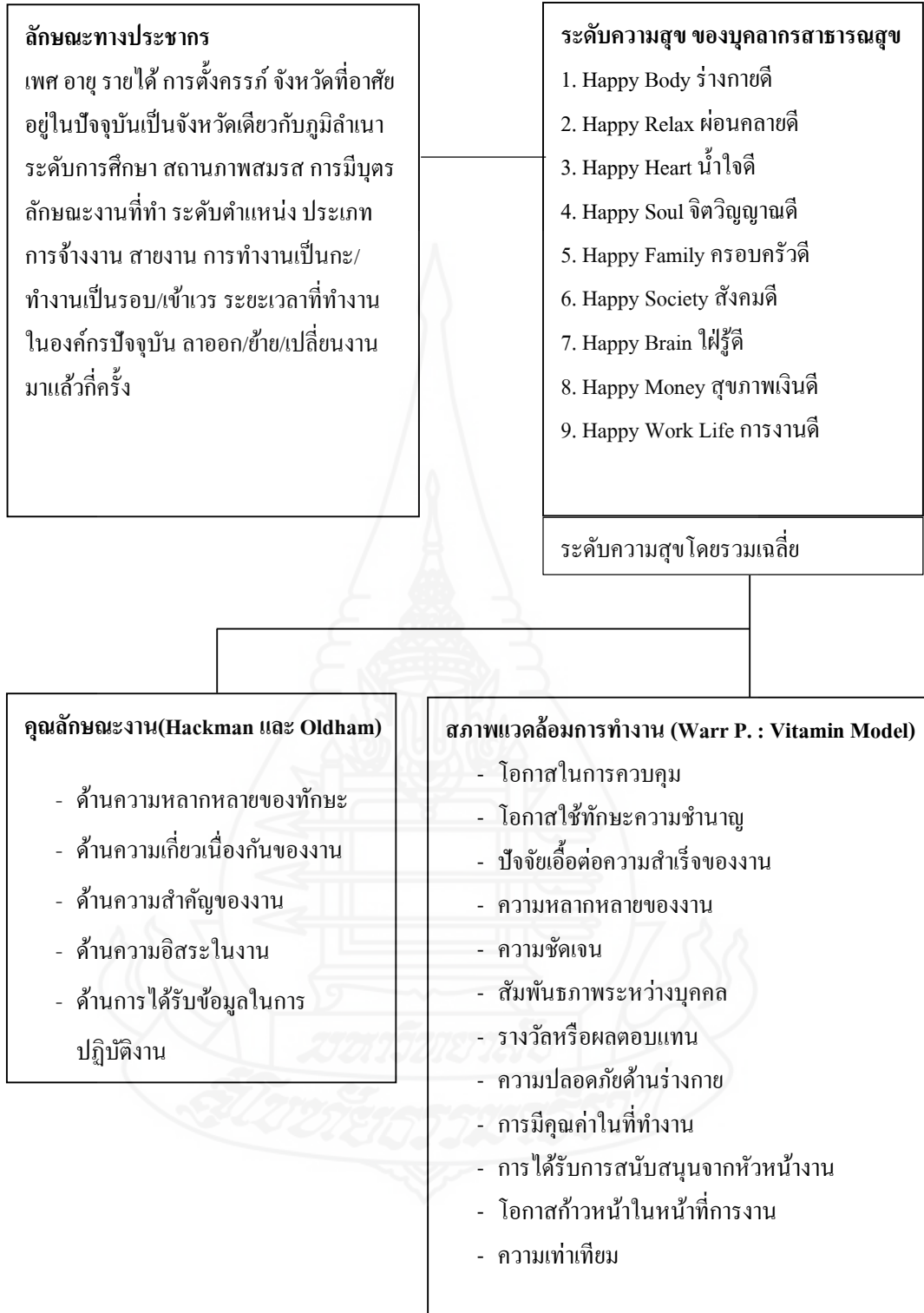
7. ประโยชน์ที่จะได้รับ

7.1 สามารถนำข้อมูลสารสนเทศจากผลการวิจัยไปวางแผนในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

7.2 นำผลการศึกษาจากการวิจัยไปปรับปรุง พัฒนากิจกรรม แผนงาน/โครงการ ที่ตอบสนองต่อความสุข ความพึงพอใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขอย่างเหมาะสมในหน่วยงานต่อไป

7.3 ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพราะเมื่อบุคลากรสาธารณสุขมีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลทำให้มีความตั้งใจ มุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากขึ้น





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิของจังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เป็นความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์ คำถาม สมมุติฐาน กรอบแนวคิดและตัวแปรในการวิจัย โดยวรรณกรรมที่ทบทวนประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุข แนวคิดคุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความหมายของความสุขและแนวคิดเกี่ยวกับความสุข
2. แนวคิดความสุขในการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการวัดความสุข
4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของความสุข และแนวคิดเกี่ยวกับความสุข

1.1 ความหมายของความสุข

มีบุคคลและองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมายของความสุขไว้อย่างมากมาย จะขอยกตัวอย่างพอสังเขป ดังต่อไปนี้

ความสุข หรือ สุข ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 นิยามว่า คือ ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก

ประเวศ วะสี (2544) ให้ความหมายของความสุข ไว้ว่า ความสุข คือ การสิ้นไปของความทุกข์ ซึ่งความทุกข์เกิดจากการบีบคั้นทางกาย สังคม จิตใจและปัญญา โดยการบีบคั้นทางกาย เช่น การขาดปัจจัย 4 สิ่งแวดล้อมไม่ดี การเป็นโรค การบีบคั้นทางสังคม เช่น ความขัดแย้ง ในครอบครัว ชุมชน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การขาดความยุติธรรม การบีบคั้นทางจิต เช่น หงุดหงิด รำคาญ

โทสะ โลกะ พยาบาท ฟุ้งซ่าน สงสัยระแวง เห็นแก่ตัวจัด ขาดสติ ขาดสมาธิ การบีบคั้นทางปัญญา เช่น เข้าใจอะไร ไม่แจ่มแจ้ง ใจ คิดและทำอะไรไม่ถูกต้อง

อภิชัย มงคล และคณะ (2544) ระบุว่า ความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลงานจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาเป็นสุข อันเป็นผลงานจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนา

ปิยะธิดา ขจรชัยกุล (2547) อธิบายความหมายของความสุขว่า เป็นการแสดงความรู้สึกที่ ออกจากภายในจิตใจว่าพึงพอใจ สนุกสนาน เบิกบานใจ และDalai Lama (อ้างถึงใน อภิศญา แก้วมีศรี, 2556, น. 28) ให้นิยามความสุขว่า เป็นความจำเป็นพื้นฐานที่มนุษย์ต้องการ เป็นอารมณ์ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจจากสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์มากระทบ

Ruut Veenhoven (Veenhoven, 2012) (อ้างถึงใน อภิศญา แก้วมีศรี, 2556, น. 28) ได้อธิบายว่าความสุขประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ อารมณ์ (Affective) และการรับรู้ (Cognitive) สำหรับองค์ประกอบด้านอารมณ์ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความสมดุลของความพอใจ ยินดีกับความไม่พอใจ ไม่ยินดี ส่วนองค์ประกอบด้านการรับรู้ เป็นการ รู้ถึงความแตกต่างในสิ่งที่มีและสิ่งที่ต้องการในชีวิต และมีความพอใจ อิ่มเอมใจ (contentment) ที่ได้ รับในสิ่งที่ต้องการ

งานวิจัยของ Phra Natthapat Kiccakaro Charoenrak and Phramaha Surasak Paccantaseno (2019) พบว่าความสุขในระดับต่างๆ ในพุทธปรัชญา ความสุข มีหลายระดับขึ้นตั้งแต่ระดับต่ำคือ โลกวิสัยสู่ระดับสูงคือโลกุตระ บุคคลสามารถเข้าถึงความสุขในชั้นต่างๆ ได้ดังที่พระพุทธเจ้าได้ แสดงวิธีการไว้แล้วมีประการต่างๆ ตั้งแต่ความสุขในกามจนถึงความสุขที่หมดจากกิเลสทั้งปวง แต่ความสุขในพุทธศาสนาสะท้อนภาพเชิงปฏิบัติการมากกว่าจะเป็นอุดมคติดังที่พระพุทธองค์ต้องการ จะสื่อเพื่อให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจความทุกข์ก่อนเพราะเป็นสิ่งที่ปฏิบัติต่อความสุขและเป็นการใช้ความทุกข์เป็นจุดตั้งต้นเพื่อนำมาซึ่งกระบวนการแสวงหาความสุขอันจะนำไปสู่ภาวะปราศจากทุกข์สิ้นเชิง คือ พระนิพพาน

จิตติยา สมบัติบุรณ์ (2562) พบว่าความสุขสำหรับบุคคลที่เข้าสู่วัยสูงอายุเป็นสิ่งสำคัญ ผู้สูงอายุมักขาดความสุขหรือมีความสุขลดลงได้ง่ายกว่าวัยอื่นๆ เนื่องจากต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตหลายด้าน ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตสังคม และด้านจิตวิญญาณ รวมทั้งยังมีข้อจำกัดในการใช้ชีวิตมากกว่าวัยอื่นๆ โดยเฉพาะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ที่มีการใช้เทคโนโลยี วิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีความสุข ด้วยการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตสังคม และด้านจิตวิญญาณ ซึ่งความรู้สึกทางบวกจะทำให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วม

ในครอบครัวและสังคมได้อย่างมีความสุข มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ สามารถทำคุณประโยชน์ และขับเคลื่อนชุมชนในฐานะผู้มีประสบการณ์ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในยุค Thailand 4.0 ได้อย่างยั่งยืน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสุข เป็นการรับรู้ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง ของแต่ละบุคคล ที่เป็นการแสดงออกทางด้าน จิตใจต่อความสมปรารถนาในสิ่งที่มีหรือสิ่งได้รับ โดยมีความยินดีและความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งความสุขเป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานในการพัฒนาเพื่อไปสู่เป้าหมายของชีวิต

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุข

1.2.1 แนวคิดความสุขแบบตะวันออก

แนวคิดที่เกี่ยวกับความสุขมีการศึกษากันมานานมากแล้ว เมื่อในสมัยพุทธกาล คำสอนของพระพุทธเจ้า ศาสดาของศาสนาพุทธ ก็ได้มีการศึกษาเกี่ยวกับความสุข โดยได้กล่าวถึงความสุขไว้ว่า มีหลายระดับ ทั้งสำหรับผู้ครองเรือนหรือผู้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมซึ่งเป็นคำสอนเพื่อประโยชน์ทางวัตถุและคำสอนสำหรับผู้สละเรือนแล้ว คือเป็นคำสอนเพื่อประโยชน์ลึกซึ้งทางจิตใจ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2540) การฝึกฝนจิตใจขั้นสูงสุดหรือจุดหมายสูงสุดของศาสนาพุทธ คือ “ความสุขที่แท้จริง” หรือ “นิพพาน” ส่วนความสุขของภคหัตถ์หรือผู้ครองเรือนสามารถทำได้ด้วยการมีจริยธรรมและสามารถฝึกฝนจิตใจให้สูงขึ้นได้ ตามความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้มีความสุขในระดับที่สูงขึ้นในการดำเนินชีวิต โดยความสุขตามแนวคิดของพระพุทธศาสนานั้นมีความหมายในสามมิตีคือ

1) ความสุขตามแนวคิดของพระพุทธศาสนา แบ่งเป็น 3 มิติ

(1) ความสุขที่เป็นสภาวะแห่งความสุข ความสบาย เมื่อความสุขเกิดแก่ผู้ใดบุคคลผู้นั้นย่อมมีความสุข เช่น มีความสนุกสนาน ร่าเริง เบิกบาน แจ่มใสยินดี มีสุข สบายกาย สบายใจ เป็นต้น (พระเทพมหาเจติยาจารย์ (ชัชวาลน์ ปญฺญาสิริ), 2558)

(2) ความสุข คือสภาวะที่สามารถอดทนต่อความทุกข์ที่เกิดขึ้นได้ง่าย หมายถึง เป็นสภาพที่สามารถอดทนทนได้อย่างง่ายๆ ซึ่งตรงข้ามกับคำว่า “ความทุกข์” คือ สภาพที่ต้องอดทนและผ่านไปได้ยากเป็นสภาพที่บีบคั้นให้ผู้คนไม่สบายกายไม่สบายใจ ความสุขในความหมายนี้มิได้หมายถึงการปฏิเสธความทุกข์โดยสิ้นเชิง แต่หมายถึงสภาวะที่สามารถอยู่ร่วมกับทุกข์ได้ สามารถทนอยู่กับความบีบคั้นได้ สามารถมีชีวิตอยู่ท่ามกลางสถานการณ์ที่อดทนได้ยากได้ ความสุขในที่นี้จึงหมายถึง ความสามารถทนต่อความทุกข์ยากลำบากได้ ส่วนความสุขนั้นโดยธรรมชาติถือว่าเป็นสภาวะที่มนุษย์สามารถทนได้ง่ายอยู่แล้ว เช่น การรับประทานทานอาหารอร่อย ความอร่อยนั้นเราไม่ต้องอดทน เราจึงชอบรับประทานอาหารที่อร่อย การได้รับประทานอาหารที่

อ่ร่อย ถูกปากถูกใจจึงมีความสุข ส่วนการรับประทานอาหารไม่อ่ร่อย ไม่ถูกปาก ไม่ถูกใจ เราต้องอดทนรับประทานอาหารที่ไม่อ่ร่อยจึงรู้สึกเป็นทุกข์ เป็นต้น (พระพุทธโฆสเถระ, 2554)

(3) ความสุข คือ สภาวะที่ปราศจากความทุกข์ การขจัดความทุกข์ไปได้ ทำให้กิเลสตัณหา และความอยากทั้งปวงปราศจากไปสิ้น พระพุทธศาสนาเรียกความสุขชนิดนี้ว่า “นิพพานสุข” การมีความสุขย่อมส่งผลให้บุคคลสดชื่นแจ่มใส เบิกบาน มีกำลังใจที่จะประกอบกิจที่มีประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ตรงข้ามกับคนที่มีความทุกข์ย่อมไม่มีชีวิตที่สดใส ร่าเริง ดังนั้นถึงแม้ว่าความสุขจะมีประโยชน์และมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ แต่ว่าความสุขที่มีนั้นจะเป็นความสุขในระดับใด จะเป็นระดับความสุขของของวัตถุหรือผู้ครองเรือน โดยทั่วไปหรือในระดับอริยบุคคล พระพุทธศาสนาระบุว่า การที่บุคคลจะมีความสุขได้นั้น สามารถมีได้ตั้งแต่การเริ่มต้นด้วยการทำความดีหรือการทำบุญ ซึ่งมีพระพุทธพจน์ว่า “บุญเป็นชื่อของความสุข” หมายความว่า การกระทำในสิ่งใดๆ ที่เป็นบุญทำให้บุคคลมีความสุข ส่วนในเรื่องการบำเพ็ญเพียรทางจิตหรือการเจริญภาวนาความสุขก็เป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนให้จิตของผู้บำเพ็ญภาวนาเกิดสมาธิได้ง่ายดังพระพุทธพจน์ที่ว่า “ผู้มีสุข จิตย่อมตั้งมั่น” สาเหตุที่ความสุขทำให้ผู้บำเพ็ญเพียรเจริญภาวนาเกิดสมาธิ เพราะเมื่อความสุขเกิดกับผู้ใดผู้นั้นย่อมมีจิตมั่นคงไม่ฟุ้งซ่าน ทำให้ผู้บำเพ็ญเพียรเจริญภาวนาเกิดสมาธิขึ้น และเมื่อจิตเป็นสมาธิและบรรลุนิพพานแล้วความสุขก็เกิดขึ้นเป็นองค์ประกอบของฌานหรือธรรมที่ไ้รู้ ดังนั้นความสุขที่แท้จริงตามหลักพระพุทธศาสนา จึงหมายถึงสภาวะที่ชีวิตจิตใจหลุดพ้นจากกิเลสและตัณหาทั้งปวงหรือมีความเป็นอิสระแห่งจิตเป็นอย่างยิ่ง เป็นความสุขที่เกิดจากการบำเพ็ญทางจิต จนเกิดศีล สมาธิและปัญญา มีจิตที่เป็นอิสระจากการครอบงำของสรรพสิ่งเข้าถึงธรรมและนิพพานได้ ดังนั้น จุดมุ่งหมายสูงสุดของชีวิตตามแนวคิดของพระพุทธศาสนาก็คือ การเข้าถึงนิพพาน ซึ่งสามารถเข้าถึงได้ด้วยการฝึกจิตใจเป็นสมาธิจนเกิดปัญญา หรือด้วยการปฏิบัติในแนวทางที่ทำให้จิตปราศจากกิเลสเครื่องเศร้าหมองทั้งปวง

ความสุขตามแนวทางของพุทธศาสนา ได้แบ่งความสุขของชีวิตออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ความสุขกายกับความสุขใจ ความสุขกาย หรือกายิกสุข เป็นความสุขที่เกิดจากการได้รับรู้และสัมผัสอารมณ์ที่น่าปรารถนาน่ารักน่าใคร่ น่าพอใจต่างๆ เช่น ได้เห็นภาพที่สวยงาม ได้ยินเสียงที่ไพเราะ ได้กลิ่นที่หอม ได้สัมผัสรสชาติที่อ่ร่อย และได้ถูกต้องสัมผัสสิ่งให้อ่อนนุ่ม หรือที่ทางพุทธศาสนาเรียกว่า “กามคุณ 5” (ความสุขที่เกิดจากการได้สัมผัส ได้ลิ้มลองรูปรส ได้ยินเสียง ได้กลิ่น ได้รสสัมผัส ที่น่าปรารถนา น่ารักใคร่ น่าชอบใจ) ซึ่งจัดเป็นความสุขในระดับโลกิยะ (ความสุขอันเป็นวิสัยของโลก) และความสุขใจ หรือเจตสิกสุข ซึ่งเป็นสภาวะแห่งใจที่มีปกติผ่องใส สดชื่นเบิกบาน ไม่ขุ่นมัวด้วยอารมณ์ต่างๆที่เข้ามากระทบเป็นสภาวะที่ใจมีความสำราญแจ่มชื่น ไม่ขุ่นมัวด้วยอำนาจกิเลส ตัณหาความโลภ ความโกรธ ความหลง เป็นต้น ซึ่งเป็นสาเหตุแห่งความ

ทุกข์ทั้งปวง ความสุขทางจิตใจนั้น พระพุทธศาสนาถือว่า เป็นสิ่งสำคัญที่สุด และเป็นการมีความสุขถึงในระดับโลกุตตระหรือความสุขจากการทำลายกิเลสได้อย่างถาวรก็จะเป็นความสุขที่ถึงขั้นนิพพาน

2) การพัฒนาของชีวิตให้มีความสุขหรือความเจริญในการดำรงชีวิตตาม

พระพุทธศาสนา

ในทางพระพุทธศาสนานั้นชีวิติมนุุษย์ประกอบด้วยทั้งความสุขและความทุกข์ โดยพระพุทธศาสนามุ่งเน้นให้ประพฤติปฏิบัติเพื่อลดละความทุกข์ แสวงหาความสุขที่แท้จริง ให้มองว่าความสุขที่แท้จริงไม่มีในโลกนี้ แต่มิได้หมายความว่าโลกนี้ไม่มีความสุข เพียงแต่ไม่มีความสุขใดในโลกที่หลุดพ้นไปจากความทุกข์ไม่มี พระพุทธศาสนาถือว่า ชีวิตของมนุษย์จะต้องมีการพัฒนาใน 4 ส่วน คือ การพัฒนาด้านกาย ด้านศีลธรรม ด้านจิตใจ และในด้านปัญญา ถ้าบุคคลพัฒนาใน 4 ส่วนนี้แล้ว ย่อมจะมีความสุขหรือความเจริญในการดำรงชีวิต การพัฒนาของชีวิต 4 ส่วน คือ

(1) ความสุขทางกาย(Physical) ได้แก่ การมีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ มีสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ดี สะอาด ปลอดภัย เช่น มีน้ำสะอาด อากาศบริสุทธิ์ ป่าไม้สมบูรณ์สวยงาม ที่อยู่อาศัยสะอาด ไม่มีขยะมูลฝอยเน่าเหม็น อาหารสะอาดถูกหลักอนามัย และมีทรัพย์สินสมบัติเพียงพอในการดำรงชีวิต เป็นต้น ผู้ที่มีความสุขถึงพร้อมในด้านนี้ เรียกว่า “ภาวิตกายบุคคล”หรือบุคคลผู้มีกายเจริญแล้ว

(2) ความสุขทางสังคม หรือ ศีล (Moral) ได้แก่ มีสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ดี มีคุณภาพ ผู้คนมีคุณธรรมจริยธรรม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในสังคม มีระบบการจัดการเพื่อความสุขความเจริญของบุคคลในสังคม ไม่มีความเหลื่อมล้ำ มีความยุติธรรม ปราศจากการเบียดเบียนซึ่งกันและกัน ผู้ที่มีความสุขด้านนี้เรียกว่า “ภาวิตศีลบุคคล” บุคคลผู้มีศีลเจริญแล้ว

(3) ความสุขทางจิตใจ (Emotional) ได้แก่ การที่มนุษย์มีส่วนประกอบทางด้านคุณธรรมความดีงามทั้งหลายภายในจิตใจ ได้แก่ ความมีเมตตา กรุณา ความขยันหมั่นเพียร อุตทน มีสมาธิ และสดชื่น เบิกบานเป็นสุขผ่องใส เป็นต้นผู้ที่มีความสุขด้านนี้เรียกว่า “ภาวิตจิตบุคคล” บุคคลผู้มีจิตใจเจริญแล้ว

(4) ความสุขทางปัญญา (Intellectual) ได้แก่ การมีสติปัญญา ความเชื่อ ความรู้ ความนึกคิด ความเห็น ความเข้าใจชีวิตและโลกอย่างถูกต้องตามความเป็นจริง สามารถอยู่กับความเป็นจริงของโลกและความเป็นจริงของชีวิตได้อย่างปกติสุขและอย่างเข้าใจ ผู้ที่มีความสุขด้านนี้เรียกว่า “ภาวิตปัญญาบุคคล” บุคคลผู้มีปัญญาเจริญแล้ว

บุคคลผู้ที่ฝึกฝนตนเองตามหลักภวานาทั้ง 4 ส่วนนี้ ย่อมได้รับความสุขทั้งที่เป็นโลกียะสุขหรือเป็นความสุขที่เกิดจากกิเลสตาม ความสุขของสัตว์และมนุษย์ผู้เสพย์กามคุณ 5 ได้แก่ รูปรส กลิ่น เสียง และสัมผัส โดยกามคุณทั้ง 5 ที่น่าปรารถนา น่ารักใคร่ น่าชอบใจ ที่เกี่ยวข้องกับวัตถุนิยมทั้งหลาย ที่มีลักษณะเปลี่ยนแปลงได้ง่ายไปตามกาลเวลา มิใช่ความสุขที่แท้จริง เป็นความสุขเพียงชั่วคราวและจะต้องแสวงหาสิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ ย่อมเข้าถึงโลกุตระสุข ได้แก่ความสุขที่เกิดจากความสิ้นไปแห่งกิเลสตัณหา กามคุณทั้งหลาย เป็นความสุขที่สัมพันธ์กับความรู้สึทางจิตใจและปัญญาที่รู้จริง มีลักษณะสงบและดำรงอยู่ที่ยาวนานเป็นความรู้สึกบรมสุขหรือภาวะแห่งการปล่อยวางไม่ยึดติดในตัวตนเรียกว่าเป็นความสุขของผู้ประพาศธรรมหรือพระอริยบุคคล อันได้แก่นิพพานอันเป็นความสุขอย่างยิ่ง (ความสุขตามแนวพระพุทธศาสนา, 2560)

1.2.2 แนวคิดความสุขแบบตะวันตก

ในศตวรรษที่ 18 มีข้อค้นพบเกี่ยวกับแนวคิดความสุข โดยนักปรัชญาที่ชื่อว่า เจริมี เบนทัม (Bentham, 1789) ได้กล่าวถึง หลักการแห่งความสุขสูงสุด คือการกระทำที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรมของประชาชนแต่ละคน และสังคมที่ดีที่สุดคือ สังคมที่ประชาชนมีความสุขที่สุด ดังนั้นนโยบายสาธารณะที่ดีที่สุดก็คือนโยบายที่ก่อให้เกิดความสุขสูงสุด และต้องอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกันในสังคม มีมนุษยธรรม และความรู้สึกของผู้คนเป็นสิ่งสำคัญที่สุด (Layard, 2005)

หลังจากนั้นได้มีการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความสุข ในหลากหลายแง่มุมในแบบตะวันตกด้วยศาสตร์ต่างๆ เช่น จิตวิทยา สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ (Kahneman, Diener, & E. Schwarz (eds), 1999) นักจิตวิทยาหลายคน ได้สนับสนุนทฤษฎี ตั้งจุด (Set – Point Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับระดับความสุข มีแนวคิดที่ว่าคนเรามีความสุขระดับคงที่ ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล หรือคุณลักษณะทางพันธุกรรมที่ติดตัวมา เมื่อมีเหตุการณ์มากระทบ เช่น ความเจ็บป่วย โศกนาฏกรรม ก็จะทำให้ระดับความสุขเปลี่ยนแปลงไปตามเหตุการณ์ แต่เมื่อเหตุการณ์ผ่านไประยะหนึ่ง ความสุขจะกลับมาอยู่ที่ระดับเดิม แต่แนวคิดนี้มีความแตกต่างจากแนวคิดของศาสนาพุทธ โดยที่ความสุขนั้นสามารถเพิ่มระดับขึ้นได้เรื่อยๆ ได้ โดยอยู่ที่การพัฒนาจิตใจของปัจเจกบุคคลเหล่านั้น นอกจากการศึกษาเกี่ยวกับระดับความสุขแล้ว ยังมีการศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้คนเรามีความสุขด้วย ปัจจุบันได้มีความสนใจในปัจจัยอื่นนอกจากรายได้ เนื่องจากข้อค้นพบที่ว่ารายได้ที่มากขึ้นไม่ได้ทำให้คนมีความสุขเพิ่มขึ้นเสมอไป (Layard 2005)

ในประเทศสหรัฐอเมริกามีการวัดระดับความสุขในเชิงปริมาณมีมาอย่างยาวนานเกินกว่า 60 ปีแล้ว ตั้งแต่ประมาณปี พ.ศ. 2489 (ค.ศ.1946) ซึ่งส่วนใหญ่การศึกษาเรื่องความสุขจะทำในประเทศที่พัฒนาแล้ว หรือในประเทศที่ร่ำรวย เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษ

และญี่ปุ่น จากการที่ประเทศเหล่านี้ มีการสำรวจความสุขมาอย่างยาวนานและต่อเนื่อง ทำให้พบว่า ถึงแม้ว่ารายได้จะเพิ่มขึ้นอย่างมาก แต่ระดับความสุขหรือความพึงพอใจในชีวิตกลับคงที่ หรือเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยเท่านั้น (Layard 2005) ทำให้เกิดกระแสการวิจารณ์ถึงความไม่เหมาะสมของการใช้ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (Gross Domestic Product) หรือจีดีพี (GDP) วัดความก้าวหน้าหรือการพัฒนาประเทศมากขึ้น เนื่องจากจีดีพี ให้ความสำคัญเพียงมูลค่าทางการเงินเท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริงน่าจะให้ความสำคัญกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสำคัญต่อความสุขด้วย เช่น ครอบครัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน สุขภาพกาย ศาสนา คุณธรรม และจริยธรรม ในระดับนานาชาติ ปรเทศภูฏาน ได้ใช้ดัชนีความสุขมวลรวมประชาชาติ (Gross National Happiness) เป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าของประเทศ โดยตั้งเป้าหมายการพัฒนาให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของมนุษย์ คือ พัฒนาประเทศเพื่อเพิ่มความสุข ไม่ใช่เพิ่มการบริโภค หรือเพิ่มเงินให้กับประชาชน มูลนิธิเศรษฐกิจใหม่ (New Economics Foundation) ได้จัดทำดัชนีความสุขโลก (Happiness Planet Index – HPI) โดยใช้ความพึงพอใจในชีวิต เป็นองค์ประกอบหนึ่งของดัชนีแห่งความสุข (Li, Wang, Zhao, Kong, & Li, 2017) ได้ชี้ให้เห็นว่าความสุขของประชาชนเกิดขึ้นได้ โดยไม่จำเป็นต้องบริโภคทรัพยากรจนเกินพอดี และโครงการการวัดความก้าวหน้าสังคมโลก พ.ศ. 2551 (Global Project on Measuring the Progress of Societies) ขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development – OECD) ที่มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาชุดตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อแสดงสถานการณ์ความอยู่ดีมีสุขในสังคม (Measuring the Progress of Societies 2009) มากกว่าที่จะเน้นหนักไปทางด้านเศรษฐกิจแต่เพียงอย่างเดียว

อัลเบิร์ต ไอน์สไตน์ มีคำแนะนำสั้น ๆ เรื่องการใช้ชีวิตหรือ "ทฤษฎีแห่งความสุข" ที่อัจฉริยะตลอดกาลของเขา โดยเขาได้เขียนลงในกระดาษจดบันทึกของโรงแรมอิมพีเรียลในกรุงโตเกียวเมื่อปี 1922 ข้อความดังกล่าวมีว่า "ชีวิตที่เรียบง่ายและเรียบง่าย จะนำความสุขมาให้ยิ่งกว่าการไล่ติดตามความสำเร็จ รวมทั้งความกังวลทั้งหลายที่มาพร้อมกับมันตลอดไปด้วย" ไอน์สไตน์เขียนข้อความดังกล่าวขณะเดินทางไปบรรยายที่ญี่ปุ่น ซึ่งเป็นช่วงหลังจากได้รับทราบว่าตนจะได้รับรางวัลโนเบลสาขาฟิสิกส์ไม่นาน เขาได้เขียนข้อความนี้เป็นภาษาเยอรมัน มอบให้กับพนักงานส่งเอกสารแทนเงินค่าทิป กระดาษใบนี้ได้นำออกประมูลที่กรุงเยรูซาเลมของอิสราเอลอีกครั้งเมื่อเร็วนี้ และมีผู้ซื้อไปในราคาประมูลสูงสุดถึง 1.56 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ (ราว 52 ล้านบาท) ซึ่งเหนือความคาดหมายอย่างมาก (สำนักข่าวBBC ประเทศไทย, 2560)

1.2.3 แนวคิดความสุข ตามหลักคำสอนของคาทอลิก

1) ความสุขแบบผู้นับถือศาสนาคริสต์คืออะไร ถึงแม้เราทุกคนจะรู้จักนับถือพระเจ้าหรือไม่ก็ตาม ต่างก็มีความปรารถนาในใจของทุกคนว่าต้องการมีความสุขด้วยกันทั้งนั้น

เช่น การที่เราอวยชัยให้พรกัน การส่งความสุขให้กัน การซื้อสินค้าและบริการต่างๆ การอุปโภคบริโภค ทั้งนี้เพื่อความมีสุขทั้งสิ้น แต่ความสุขคืออะไรหมายความว่าอย่างไร

ในคำสอนของคริสต์ศาสนา พึงให้เราลองและพิจารณาชีวิตและคำสอนของพระเยซูเจ้าเป็นหลักคำสอนแรกหรือปฐมเทศนาของพระองค์ คือ ในมัทธิว 5:1-11(มธ 5.1-11 ความสุขแท้จริง, 2560) โดยสรุปความได้ว่า ความสุขทั้งแปดประการนั้นพบเห็นเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนใน “ชีวิตของพระเยซูเจ้าเอง” สุขเพราะใจยากจนเป็นอย่างไรก็ให้มองชีวิตของพระเยซู สุขเพราะใจทุกข์ระทมเป็นอย่างไร ให้มองคูชีวิตของพระเยซูเจ้า เป็นต้น

คริสต์ศาสนามีแนวคิดที่ว่า ความสุขแท้จริงของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างตัวเรากับพระเยซูเจ้า ต้องมองคูชีวิตของพระองค์ตั้งแต่ตอนที่ท่านเกิด การสิ้นพระชนม์ และการกลับฟื้นคืนชีพ อยากมีความสุขแท้ต้องดำเนินชีวิตตามแบบอย่างของพระเยซูเจ้า ความสุขตามหลักคำสอนของพระเยซูเจ้าจึงเป็นการก้าวพ้นความสุขตามประสาธรรมชาติมนุษย์ สุขที่ไม่ได้เกิดขึ้นจาก “การมี” แต่สุขจาก “การเป็นคนดี”

2) ความสุขแท้ตามคำสอนของพระเยซูเจ้าเป็นการดำเนินชีวิตที่มองแล้วว่าเป็นการทวนกระแสสังคมของมนุษย์ และเรต่างก็มีประสบการณ์แล้วว่าการได้มาซึ่งวัตถุสิ่งของชื่อเสียงลาภยศ สรรเสริญ ไม่สามารถนำความสุขที่แท้จริงมาให้เราได้ มีตัวอย่างมากมายในโลกให้เราได้เห็น สามารถพูดได้ว่ามนุษย์ทุกคนต่างแสวงหาความสุขด้วยกันทั้งนั้น พระเยซูเจ้าทรงใส่ “ใจที่แสวงหา” นี้ ใส่ความปรารถนานี้ลงในจิตใจของเราเพื่ออะไร แท้ที่จริงแล้วก็เพื่อจะได้ทำให้มนุษย์แสวงหาความสุข เมื่อมนุษย์ต้องผิตลอดถูกแสวงหาความสุขใส่ตัวด้วยวิธีการต่างๆ แล้วพระองค์หวังว่าสักวันหนึ่งเขาจะมาลงเอยที่พระองค์นั่นเอง หรือที่เราเรียกว่าเป็น “กระแสเรียก” ที่พระเจ้าทรงเรียกหรือดึงดูดมนุษย์ทุกคนให้เข้ามาหาพระองค์เพื่อจะได้รับความสุขแท้ “ความสุขแท้” จึงเป็นจุดหมายปลายทางที่พระเจ้าทรงใช้เพื่อเรียกให้เราแต่ละคน แต่ละครอบครัวและทุกๆ คนให้เข้ามาเป็นประชากรของพระองค์

3) ความสุขแท้ตามคำสอนของคาทอลิกไม่ใช่มาจากการมีแต่เป็นสภาพของการดำเนินชีวิต พระองค์ทรงสอนถึงเรื่องพระอาณาจักรของพระเจ้า ชีวิตนิรันดรคำเหล่านี้บ่งบอกถึงความสุขใช่หรือไม่ ถูกต้องแล้วถ้อยคำที่พระคัมภีร์บันทึกคำสั่งสอนของพระเยซูเจ้ามักจะพูดถึงความสุขแท้ที่แสดงให้เราเห็นถึงเงื่อนไขของการได้รับความสุข 3 ภาพสำคัญ คือ

การมาถึงของพระอาณาจักรของพระเจ้า หมายความว่า ใครก็ตามที่เข้ามาอยู่ภายใต้การปกครองของพระเจ้าคนนั้นย่อมได้รับความสุข ใครก็ตามที่จิตใจของเขามอบให้พระเจ้าเป็นเจ้านายไม่ยอมให้ปีศาจมาเป็นเจ้านายคนนั้นย่อมเป็นสุข นี่เป็นประการแรก ประการที่สอง “พระเยซูทรงสัญญาว่า “ผู้ใดมีใจบริสุทธิ์ก็เป็นสุข เพราะเขาจะได้เห็นพระเจ้า” (มธ 5:8) นี่เป็น

คุณลักษณะที่เราจะต้องมีคือการมีใจบริสุทธิ์คือการไม่คิดร้ายหรือคิดไม่ดีทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น มีใจยอมรับเคารพผู้อื่น มองความดีของคนอื่น ได้ยอมรับความดีของคนอื่น ใครทำได้เช่นนี้ย่อมเห็นพระเจ้าและมีความสุขแท้ ประการที่สาม “การเข้าสู่การพักผ่อนของพระเจ้า”(เทียบ ฮบ 4:7-11) หมายความว่าเมื่อเราจากโลกนี้ไปตามที่พระเจ้าทรงให้สัญญาไว้ในเรื่องของคนใช้ ที่ทำประโยชน์จากเงินที่นายให้(เทียบ มธ 25:21-23) “คิมากคนใช้ที่ดีและซื่อสัตย์ เจ้าซื่อสัตย์ในสิ่งเล็กน้อย..จงมาร่วมยินดีกับนายของเจ้าเถิด”

4) *ความสุขแท้จะเกิดขึ้นได้อย่างไร* ความสุขแท้มิได้พบในความร่ำรวยหรือการกินที่อยู่ดีในเกียรติยศหรือในอำนาจหรือในความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้อาจจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต แต่ไม่ใช่จุดหมายปลายทางของชีวิตเราจะพบความสุขแท้ในพระเจ้าเท่านั้น คริสต์ชนถือว่า ความสุขแท้เป็น “ของขวัญ” ที่พระเจ้าทรงจัดเตรียมไว้ให้มนุษย์เราแบบให้เปล่า เพื่อให้เราได้มีส่วนร่วมในความปิติสุขกับพระเจ้า ทั้งนี้เพราะพระเจ้ายิ่งใหญ่เกินกำลังของเรา ความสุขจากการทำตามคำสอนของพระองค์ใน โลกนี้จึงเป็น “การลืมนรส”ความสุขแท้ในเมืองสวรรค์ ความสุขแท้เช่นนี้ต้องมาจาก “การตัดสินใจเลือก” ของเราเอง พระเจ้าทรงเชื่อเชิญเราให้แสวงหาไม่ได้บังคับ แต่เราต้องรับผิดชอบจากการเลือกของเรา พระองค์ต้องการให้เราชำระจิตใจให้บริสุทธิ์จากสัญชาติญาณความชั่วร้ายและให้แสวงหาความรักต่อพระเจ้าเหนือสิ่งอื่นใด

5) *หลักปฏิบัติของคาทอลิกที่ชัดเจน* ซึ่งเป็นหนทางนำไปสู่ความสุขมีอะไรบ้าง เราต้องปฏิบัติตามพระบัญญัติ 10 ประการ คำสอนเรื่องความสุขแท้จริง คำสอนของอัครสาวกและความช่วยเหลือจากพระจิตเจ้าที่ผ่านทางคาราวานของเรา เรื่องต่างๆเหล่านี้เราพบได้ในพระวาจาของพระเจ้า หากเราอ่านพระคัมภีร์ทุกวัน แล้วนำคำสอนจากพระคัมภีร์นั้นไปปฏิบัติตามทีละทีละน้อย เราแต่ละคนจะได้ชิดสนิทกับพระเจ้า มีส่วนร่วมในพระธรรมชาติของพระเจ้า และเมื่อเราได้พบพระเจ้าด้วยวิธีนี้แล้วความปิติสุขหรือความสุขที่แท้จริงจะบังเกิดในใจของท่าน (มธ 5.1-11 ความสุขแท้จริง, 2560)

1.2.4 แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Healthy Workplace) ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.)

1) *ความหมายขององค์กรแห่งความสุข* คือ ระบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและการสร้างยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (ศุทธิพร เพชรเรียง, 2019)

2) *ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข* องค์กรอนามัยโลกให้เหตุผลที่องค์กรควรพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้ (Burton J, 2010)

(1) เพื่อเป็นการสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิประโยชน์ของพนักงาน ในปัจจุบันหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์งานเพียงอย่างเดียว จะทำให้พนักงานไม่มีความสุข องค์กรต้องสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ แนวโน้มของการบริหารงาน ยังจะต้องพยายามลดความเหลื่อมล้ำต่างๆ การส่งเสริมความเท่าเทียมกันของพนักงานชายและหญิง ปัจจุบันนักกฎหมายได้มีความพยายามในการปกป้องสิทธิและเสรีภาพ และส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานมากขึ้น ประกอบกับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ได้กลายเป็นเงื่อนไขทางการค้าระหว่างประเทศที่สำคัญ ดังนั้นองค์กรต้องส่งเสริมสิทธิของพนักงาน ตามมาตรฐานการทำงานที่ดี การส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี และบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใสในมุมมองของพนักงาน พนักงานเรียนรู้สิทธิที่ตนเองควรได้รับซึ่งควรได้รับตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้พบว่าพนักงานไม่เพียงต้องการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเท่านั้น แต่ยังต้องการความเป็นอยู่ที่ดีของตนเองของชุมชน และสังคมที่ดีที่มีความยั่งยืนอีกด้วย

(2) เพื่อส่งเสริมความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร เพราะในระยะยาวความสำเร็จ ความก้าวหน้าและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความพึงพอใจในการทำงานและความปลอดภัยของพนักงาน

องค์กรแห่งความสุขจะสามารถช่วยลดความไม่แน่นอนจาก การลาออก การขาดงาน การป่วยของพนักงาน ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร รวมถึงช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม จริยธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กรและทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น(สาคร สมเสวีรัฐ, 2561)

3) ลักษณะขององค์กรแห่งความสุขที่สำคัญ คือ พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข สถานที่ทำงานน่าอยู่ มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีและชุมชนสมานฉันท์ โดยมีลักษณะดังนี้

(1) พนักงานทำงานอย่างมีความสุข (Happy People) คือ องค์กรจะต้องให้ความสำคัญว่าพนักงาน เป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร ดังนั้นต้องส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะ ความรู้มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรม จริยธรรมอันดีงามและมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ร่วมงานและสังคม พนักงานมีความสุขเพราะมีสุขภาพและจิตใจที่ดี มีความมั่นคงในชีวิตด้านการงาน เศรษฐกิจและสังคมที่ดี

(2) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) องค์กรต้องทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้าน หลังที่2ของพนักงาน แก้ปัญหาความขัดแย้งเรื่องงาน สร้างความรักและความสามัคคีในองค์กร

(3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work) องค์กรต้องมีความสามัคคีทำงานเป็นทีมช่วยเหลือเกื้อกูลกันและเอื้ออาทรต่อชุมชนสังคม

เครื่องมือเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุข ภาวะร่วมกับนักวิชาการ 5+1 เครื่องมือ เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข อย่างไรก็ตามด้วยบริบทขององค์กรแตกต่างกัน เช่น ความแตกต่างด้านการบริหารจัดการ วัฒนธรรมองค์กร งบประมาณ ความพร้อมด้านบุคลากร ฯลฯ ทำให้การเสนอแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขด้วย 5+1 เครื่องมือเป็นการแนะนำเพื่อให้องค์กรไปปรับใช้ให้เหมาะกับบริบทของแต่ละองค์กร(พ.ศ.2554 มีการเปิดตัวเครื่องมือสร้างสุข 5 เครื่องมือ แต่ พ.ศ. 2555 เพิ่มเครื่องมือ HeHa เข้ามา ดังนั้นจึงเรียกว่า 5+1 เครื่องมือสร้างสุข)



ภาพที่ 2.2 องค์กรแห่งความสุข

4) เครื่องมือสร้างสุข เครื่องมือสร้างองค์กรแห่งความสุข 5+1 เครื่องมือ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มหรืออาจเรียกว่า “1 2 3 คู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข”



ภาพที่ 2.3 เครื่องมือสร้างองค์กรแห่งความสุข

(1) กลุ่มที่ 1 เครื่องมือที่นำเสนอกรอบความคิดองค์กรแห่งความสุข จำนวน 1 เครื่องมือ คือ HOME Model

HOME Model สะท้อนความสุขแบบบ้านๆ โดยเป็นโมเดลอธิบาย ลักษณะขององค์กรแห่งความสุขผ่านมุมมองของบุคคลในองค์กร 3 สถานะ หรือ 3 มุมมอง ได้แก่ มุมมองระดับองค์กร ระดับผู้ปฏิบัติงานที่ทำหน้าที่บริหารความสุขในองค์กรและระดับพนักงาน

HOME Model ประกอบด้วย 3 โมเดลย่อย คือ องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) การจัดการความสุข (Happy Management) และพนักงานที่มีความสุข (Happy Employee)

ก. ปัจจัยสำคัญของการทำความเข้าใจโมเดลนี้ คือ “อัตลักษณ์” (Identity) ขององค์กรหรือรูปแบบองค์กร โมเดลองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) จำแนก และอธิบายอัตลักษณ์ขององค์กรว่าโดยทั่วไปองค์กรแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) องค์กรโดยทั่วไปมีรูปแบบการสร้างความสุขที่เป็น “อัตลักษณ์” หรือมีเอกลักษณ์ ของการสร้างความสุขที่เป็นแบบเฉพาะขององค์กรซึ่งบุคคลทั่วไปสามารถสัมผัสและรับรู้ได้ โมเดล องค์กรแห่งความสุขนี้จำแนกองค์กรเป็น 3 ประเภท

ก) องค์กรที่เน้นความเรียบง่ายได้คุณภาพ (Simplified organization) เป็นองค์กรที่มีรูปแบบการบริหารจัดการที่เน้นความเรียบง่าย ประหยัด สมถะ ระมัดระวังและมีสไตล์ การจัดการแบบอนุรักษ์นิยม(Conservative) องค์กรประเภทนี้จะไม่ประกอบกิจการตามแบบใคร หรือว่าไม่บริหารงานตามกระแส แต่เน้นจังหวะการก้าวเดินทางธุรกิจแบบค่อยเป็นค่อยไป มีกลยุทธ์ ทางธุรกิจที่เหมาะสมตามอัตภาพของตนเอง องค์กรประเภทนี้เน้นสร้างความมั่นคงและความต่อเนื่อง ภายในองค์กร โดย เฉพาะการส่งเสริมความสามัคคี การทำงานเป็นทีม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบ “ครอบครัวเดียวกัน” และค่านิยมการทำงานแบบ “ทุกข์สุขร่วมกัน” โดยมีแนวคิดการบริหารจัดการ ใ้บุคลากรมีความสุขทั้งทางกาย จิตใจและทางจิตวิญญาณองค์กรประเภทนี้เชื่อว่าถ้าพนักงานมี ความสุขอย่างเรียบง่ายและได้สมดุลทั้งทางกายภาพและทางจิตใจแล้วจะทำให้ศักยภาพและผลผลิต ของพนักงานดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ผลการประกอบการดีขึ้นด้วย

ข) องค์กรที่เน้นความสร้างสรรค์ (Creative Organization) เป็น องค์กรที่มีความยืดหยุ่นสูง กระจายอำนาจและมอบหมายหน้าที่ในการทำงานอย่างสมดุล เน้น ผลลัพธ์ของงานมากกว่าการควบคุมกระบวนการ ให้ความสำคัญต่อการจัดสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารความรู้ทั้งที่เป็นความรู้แบบชัดแจ้ง(Explicit knowledge) และความรู้แบบแนบเนียน (Tacit knowledge) เป็นองค์กรที่ไม่พยายามควบคุมบุคลากรด้วยกฎระเบียบหรือข้อบังคับแต่จะ

สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการ ให้เกียรติให้ความเคารพและความเชื่อมั่นในตัวพนักงานว่าเป็นผู้มีความสามารถ มีศักยภาพสูงและมีวินัยแห่งตน สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานจนสำเร็จ ลุดวงได้อย่างงดงาม เปรียบประดุจดังศิลปินที่ทำงานศิลปะ องค์กรที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ทั้งในระดับเล็ก ระดับกลางและระดับใหญ่ เป็นองค์กรในภาคธุรกิจที่มีการแข่งขันที่เข้มข้นในระดับสูง เช่น ธุรกิจด้านเทคโนโลยี ธุรกิจแฟชั่นหรืออาจเป็นหน่วยงานพิเศษที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษ เฉพาะด้านและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานในระดับสูง เช่นงานวิจัยค้นคว้างานทดลองทางวิทยาศาสตร์ ฯลฯ

ก) องค์กรที่เน้นความยั่งยืน (Sustainable Organization) เป็นองค์กรที่เจ้าของธุรกิจและผู้บริหารองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ก่อตั้งองค์กรมีปณิธานความมุ่งมั่นที่มีใช้เพียงแต่ ประกอบกิจการการค้าการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมหรือการบริการเพื่อให้ได้กำไรหล่อเลี้ยงความอยู่รอดขององค์กรเท่านั้น แต่ยังมีชีวิตทัศน์หรือปรัชญาการดำเนินชีวิตที่ทรงคุณค่า รวมทั้งมีโลกทัศน์หรืออุดมการณ์ ค่านิยมในการดำเนินธุรกิจที่ดี เน้นความสมดุลระหว่างพนักงาน องค์กร สังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ให้ความสำคัญต่อการสร้างความเติบโตขององค์กรอย่างมั่นคงยั่งยืนบนพื้นฐานของการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล (Good corporate governance) ยึดมั่นการพัฒนาและรักษาคุณภาพของสินค้าและบริการ รวมถึงถ้อยมั่นต่อความรับผิดชอบของธุรกิจที่มีต่อสังคม อีกทั้งสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรในการหล่อหลอมให้พนักงานเชื่อมั่นและปฏิบัติตามอุดมการณ์ขององค์กร

(2) กลุ่มที่ 2 เครื่องมือที่นำเสนอกระบวนการสร้างความสุข มี 2 เครื่องมือ ได้แก่ HeHa (เครื่องมือเสริมสร้างสุขภาวะแบบมามีศรีสุข : สบม.) และ Happy 9 Menu (กล่องแห่งความสุข 9 ประการ)

(3) กลุ่มที่ 3 เครื่องมือที่นำเสนอแนวทางการวิเคราะห์องค์กร จำนวน 3 เครื่องมือ ได้แก่ Happinometer (การวัดความสุขด้วยตนเอง) Happy Workplace Index (ดัชนีสุขภาวะองค์กร) และ ROI (การประเมินความคุ้มค่าในโครงการองค์กรแห่งความสุข)

องค์กรแห่งความสุข (Healthy Workplace) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแผนงานสร้างสุขภาวะองค์กร ซึ่งเป็นแผนงานหนึ่งของการจัดสมดุลในชีวิตของมนุษย์ที่ประกอบด้วยโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่ คือโลกส่วนตัว ครอบครัวและสังคม และให้มองความสุขของคนในองค์กรว่า ต้องมีความสุขที่สมดุลทั้ง 3 ส่วนเช่นกัน ซึ่งจะทำให้คนในองค์กรมีความสุขที่สมบูรณ์ทั้งกาย ใจ สังคมและจิตวิญญาณ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ๆ 9 ประการ หรือที่เรียกว่า ความสุข 9 ประการ ในที่ทำงาน ได้แก่

ก. สุขภาพดี (Happy Body) คือ การมีความสุขทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความสุขภายในตัวเอง

ข. การผ่อนคลายดี (Happy Relax) คือ รู้จักวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากการทำงานเพื่อลดอารมณ์ด้านลบในงาน

ค. น้ำใจดี (Happy Heart) คือ การมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กับคนรอบข้างและเพื่อนร่วมงาน

ง. จิตวิญญาณดี (Happy Soul) คือ การมีคุณธรรม ความละเอียด และเกรงกลัวต่อการกระทำความผิด(หิริโอตตปละ) ซึ่งเป็นคุณธรรมขั้นพื้นฐานในชุมชน สังคมและการมีศีลธรรมใน การดำเนินชีวิตย่อมนำมาความสุขมาสู่ที่ทำงานได้

จ. ใฝ่หาความรู้ (Happy Brain) คือ การหาความรู้ พัฒนาตนเองจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ตลอดเวลา เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ฉ. สภาพการเงินดี (Happy Money) คือ ความสามารถในการจัดการรายรับ รายจ่ายของตนเองได้อย่างสมดุล

ช. ครอบครัวดี (Happy Family) คือการมีครอบครัวอบอุ่นและมั่นคง ครอบครัวเป็นแรงสนับสนุนที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวที่อบอุ่นจะเป็นภูมิคุ้มกันที่ดีให้สามารถเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำงาน ทำให้ชีวิตเราดีขึ้น

ซ. สังคมดี (Happy society) คือ การอยู่ในสังคมและสภาพแวดล้อมดี ทั้ง สังคมในที่ทำงานและนอกที่ทำงาน

ฌ. การงานดี Happy Work Life คือ หมายถึง การที่บุคคลมีความสุขสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร

องค์ประกอบที่ ก.-ฉ. เป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากตัวเอง องค์ประกอบที่ ช. เป็นองค์ประกอบ ของความสุขที่เกิดจากครอบครัว และองค์ประกอบที่ ซ. เป็นความสุขจากสังคม ซึ่งหมายถึงสังคมทั้งในที่ทำงานและสังคมทั่วไปนอกที่ทำงาน การสร้างความสุขในการทำงานให้คนในองค์กร คือ การ เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ครอบครัวและชีวิตการทำงาน เมื่อคนในองค์กรมี ความสุขในที่ทำงาน จะทำให้ที่ทำงานน่าอยู่และเกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข

5) ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข

(1) ประโยชน์ต่อพนักงานในองค์กร

- พนักงานได้รับการดูแลอย่างน้อยสัปดาห์ขึ้นพื้นฐานตามมาตรฐานที่
- กฎหมายกำหนด
- พนักงานมีความสุขมากขึ้น มีความเครียดน้อยลง
 - ลดการขอย้ายงาน ลดการลาออกของพนักงาน
 - ลดการขาดงานของพนักงานโดยไม่มีเหตุจำเป็น
 - ลดการลาป่วยของพนักงาน
 - ลดการเกิดอุบัติเหตุในองค์กร
 - พนักงานมีความรู้ด้านสุขภาพ มีรูปแบบการใช้ชีวิตที่มีส่งเสริม
- สุขภาพดีขึ้น
- พนักงานมีสุขภาพทั้งร่างกาย จิตใจ และมีน้ำใจดีขึ้น
 - พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีคุณธรรม จริยธรรม
 - พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น
 - พนักงานมีผูกพัน มีความพึงพอใจต่องานและองค์กร
- (2) ประโยชน์ต่อองค์กร
- ลดต้นทุนในด้านสวัสดิการของพนักงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล
- ด้านประกันสุขภาพและลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน
- ลดความเหลื่อมล้ำมีระบบคุณธรรมในองค์กร
 - พนักงานให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมกับองค์กร
 - สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กร ในชุมชน สังคม
 - สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์และการกำหนดอัตรากำลังได้ง่ายขึ้น
 - สร้างแรงจูงใจต่อความสามารถในสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้
- ง่ายขึ้น
- ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลดีขึ้น
 - ลดความเสี่ยงต่ออัตรากำลังที่ขาดแคลนจากการลาออกของพนักงาน
 - องค์กรมีเสถียรภาพและมีภาพลักษณ์ที่ดี

6) การจัดการความสุข (Happy Management) บทบาทหน้าที่ที่สำคัญของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ การดูแลความเป็นอยู่ของพนักงานภายในองค์กรให้อยู่ดีมีสุขกันอย่างทั่วถึง แนวคิดการจัดการความสุขนำเสนอโมเดล “เป็น อยู่ คือ” เป็นการจัดการความสุขโดยวิธีคิดของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่คำนึงถึงความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในองค์กรเป็นหลัก โดยมี

องค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วนของโมเดลนี้ คือลักษณะของพนักงานที่มีความสุข วิธีการสร้างความสุข ในที่ทำงานและผลสัมฤทธิ์ของการทำงานอย่างมีความสุข ดังนี้

(1) บุคคลที่มีความสุขในการทำงานต้องมีความเป็น อยู่ คือ ที่เหมาะสม ดังนี้

ก. คำว่า “เป็น” ประกอบด้วยเป็นตัวคนที่แท้จริงของพนักงาน ความเป็นสุขทางใจ เป็นคนมีศักยภาพและเป็นคนที่ครอบครัว สังคม ชุมชนให้ความยอมรับ

ข. คำว่า “อยู่” พนักงานต้องมีความอยู่ดีกินดีอยู่อย่างมี ความหวัง มีจุดหมาย อยู่ในองค์กรที่ดี มีผู้นำและเพื่อนร่วมงานที่ดี อยู่ในตำแหน่งและอาชีพที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ

ค. คำว่า “คือ” พนักงานต้องมีส่วนในการสร้างผลงานขององค์กร คือความหวังขององค์กร และคือภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

(2) การสร้างคำว่า “อยู่” ซึ่งสามารถสร้างดำเนินการได้หลายวิธี แต่วิธีการที่เป็นหัวใจหลัก คือ 1) การให้เกียรติต่อพนักงานทุกคนและให้โอกาสในการทำงาน ความก้าวหน้า 2) การสื่อสารอย่างโปร่งใสจริงใจ และ 3) การพัฒนาพนักงานและส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

(3) ผลของการทำงานอย่างมีความสุขของพนักงานนอกจากจะทำให้บุคคลคนนั้นกลายเป็นคนที่ “คือ” ต่อองค์กร(บุคคลนั้นตระหนักว่าตนเองมีคุณค่า โดยมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ต้องการขององค์กร) แล้วยังส่งผลให้เป็นที่รักและศรัทธา สร้างผลงานให้ องค์กรและครอบครัวได้รับการดูแลเอาใจใส่

7) องค์ประกอบที่คนทำงานจะรับรู้ความสุขได้

พนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะมีองค์ประกอบของความสุขแบบ เป็น อยู่ คือ ครบทั้ง 3 องค์ประกอบ จะขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งไม่ได้ แต่องค์ประกอบ ของการ เป็น อยู่ คือ ของพนักงานแต่ละคนจะแสดงออกมาไม่เท่ากัน เงื่อนไขที่ส่งผลต่อความต้องการ เป็น อยู่ คือ ของแต่ละคน ได้แก่ 1) ความต้องการของแต่ละบุคคล 2) สถานการณ์ที่เผชิญอยู่ และ 3) เวลาที่เหมาะสมของแต่ละคน นอกจากนี้ยังพบว่าในช่วงแรกเริ่มของการทำงานหรือการสมัครงาน พนักงานมีความต้องการ “เป็น” มากแต่เมื่อเข้า มาทำงานหรือมีอายุมากขึ้นความต้องการ “อยู่” จะเพิ่มมากขึ้น และต้องการความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารและองค์กร คือคำว่า “คือ” ในที่สุด

พนักงานที่มีความสุข (Happy Employee) พนักงานที่มีความสุข (Happy Employee) นำเสนอ โมเดลความสุขเชิงพฤติกรรมศาสตร์ “บุญแจกความสุข – หมุนรหัสจัดทุกข์ บำรุงสุข” “สุขอยู่ที่ใด” เป็นคำถามที่คุ้นหูคนไทยโดยส่วนใหญ่ เพราะโฆษณาร้านอาหารชื่อดังทาง โทรทัศน์นำมาใช้ตั้งเป็นประเด็นเริ่มต้นในการชวนคนดูไปใช้บริการ โมเดลความสุข เชิงพฤติกรรม

ศาสตร์นี้สามารถตอบคำถาม “สุขของคนทำงานอยู่ที่ใด” นี้ได้เป็นอย่างดีโดยนำเสนอ องค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ที่คนทำงานจะรับรู้ได้

(1) ปัจจัยที่ 1 พื้นฐานทางความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญาและการฝึกฝน

การรับรู้ความสุขของคนทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากวิถีคิดหรือมุมมองที่มีของแต่ละคน บางคนรับรู้ความสุขที่เกิดขึ้นได้จากวิถีคิดของตนเอง ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็สามารถรับรู้ความสุขที่เกิดขึ้นในจิตใจของตนเองได้ในทางตรงกันข้ามคนบางคนไม่สามารถรับรู้ความสุขที่เกิดขึ้นกับตนเองได้เลย ไม่ว่าตนจะตกอยู่ในสถานการณ์ที่คนอื่นอาจมองได้ว่าน่าจะมีความสุข แต่คนๆ นั้นกลับไม่สามารถสัมผัสได้ถึงความสุขเหล่านั้น

ปัญญาหรือความฉลาดที่เกิดจากการเรียนและคิด รวมถึงการฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่เข้าใจ “ความสุข” ของชีวิตก็เป็นปัจจัยสำคัญในตัวคนแต่ละคนที่จะกำหนดความสามารถในการรับรู้เรื่องความสุขได้หากคนๆ นั้นเข้าใจธรรมชาติของชีวิตที่ต้องประสบกับเหตุการณ์ต่างๆ หลากหลายและแตกต่างที่อาจนำมาซึ่งสิ่งที่พึงปรารถนา และไม่พึงปรารถนาส่งผลต่อการรับรู้ความสุขของเราเพราะฉะนั้นหากคนๆ ใดมีความเข้าใจในธรรมชาติข้อนี้แล้ว ก็จะสามารถรับรู้ความสุขบนพื้นฐานของความเป็นจริงได้ ไม่ว่าตนเองจะตกอยู่ในสถานการณ์ใดก็สามารถรับรู้และเข้าใจได้ถึงธรรมชาติของชีวิต

ดังนั้น สามารถกล่าวได้ว่า พื้นฐานทางความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญาและการฝึกฝนของพนักงานแต่ละคนเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการรับรู้ความสุข องค์กรมีบทบาทในการสร้างวิถีคิดในการรับรู้ความสุขให้เกิดขึ้นจากความเข้าใจที่ถูกต้องเหมาะสมของคนทำงานในองค์กรของตนได้ แต่อาจทำได้ไม่ถนัดนัก เพราะการปรับเปลี่ยนวิถีคิดของคนแต่ละคนอาจต้องใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่องและเวลาที่ยาวนานแตกต่างกันไป

(2) ปัจจัยที่ 2 ลักษณะงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานนี้สามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน

ก. ส่วนที่ 1 เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานโดยตรงซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าลักษณะของงานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนทำงานได้ โดยเฉพาะเมื่อพนักงานมีโอกาสได้เลือก งานที่ตนชอบและถนัด เมื่องานนั้นเป็นงานที่ตนและบุคคลอื่นเห็นว่าเป็นงานที่มีคุณค่าและความสำคัญและเป็นงานที่ทำแล้วมีความเจริญก้าวหน้าและคนทำงานได้เห็นพัฒนาการด้านความสามารถของตน นำมาซึ่งความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อการรับรู้ความสุขของคนทำงานคนนั้น

ข. ส่วนที่ 2 เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานและปัจจัยสนับสนุนต่างๆ โดยสามารถ อธิบายได้ว่ากระบวนการทำงานสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนทำงานได้ถ้าหากเป็นวิธีการทำงานที่มีความน่าสนใจ มีความท้าทายความสามารถ มีความยากง่ายในระดับที่เหมาะสม มีเป้าหมายปลายทางหรือผลสัมฤทธิ์ของกระบวนการที่ชัดเจน คนทำงานมีโอกาสได้รับ ทราบความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนและการได้รับผลตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการทำงานและอยู่ในระดับที่พอเหมาะ ตลอดจนองค์กรมีปัจจัยสนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม องค์กรประกอบเหล่านี้มีความสำคัญต่อการรับรู้ความสุขของคนทำงานทั้งสิ้น

ดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่า ลักษณะงานที่ทำและกระบวนการทำงานและปัจจัยสนับสนุนต่างๆ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสุขซึ่งหมายถึงองค์กรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดหรือออกแบบลักษณะงาน ขั้นตอนวิธีการทำงาน ตลอดจนปัจจัยเอื้อ และสิ่งสนับสนุนต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน

1.2.5 แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจ ของ *Frederick Herzberg* (Herzberg, 1964)

เฟรดเดอริก เฮอร์ชเบอร์ก (Frederick Herzberg) นักจิตวิทยาได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน จนเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ถึงแม้มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ Motivation-maintenance หรือ Dual factor theory หรือ The motivation hygiene theory (Tan, 2013)

สมมุติฐานของเฮอร์ชเบอร์ก เชื่อว่า พนักงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของพนักงาน เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อจะให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น เฮอร์ชเบอร์ก กล่าวว่าปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุข-อนามัย (Hygiene factors) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

(1) ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ ได้เป็นอย่างดี

(2) การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ คือการที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่วไป

(3) ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

(4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

(5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การที่ปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็เนื่องจากว่า ความชื่นชมยินดีในผลงาน และความสามารถของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้นผู้บริหารควรใช้ปัจจัยทั้ง 5 ประการข้างต้นต่อผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และจูงใจให้คนตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ

2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (*Hygiene factors*) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้แก่

(1) นโยบายและการบริหารงาน คือการจัดการและการบริหารองค์การ

(2) เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึงความรู้สึกพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน

(3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อประสานงานการทำงานร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา แต่ไม่ได้หมายถึงการยอมรับในตัวผู้บังคับบัญชานั้น

(4) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การประสานงาน การทำงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

(5) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อประสานงาน การทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในองค์การที่ดี

(6) สถานภาพในการทำงาน หมายถึง สถานะของพนักงานที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน

(7) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความมีคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน

(8) ความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีช่องทางความเจริญก้าวหน้าของงาน ความมั่นคงยั่งยืนขององค์การ

(9) สถานะของอาชีพ หมายถึง สถานะทางตำแหน่ง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องานในทางบวก เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

สิ่งที่กล่าวมาทั้ง 9 ประการข้างต้น เป็นปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพอใจแก่บุคคลที่ทำงาน หรือเป็นปัจจัยการป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน มีส่วนทำให้การทำงาน สุขกายสบายใจมากขึ้น เป็นเพียงมาตรการหนึ่งในการสนองความต้องการของพนักงาน ไม่ใช่สิ่งที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคคลทำงาน ถ้าหากว่าภาวะแวดล้อมที่ได้จัดไว้ดีเพียงพอแล้ว ก็เป็นการสนองความต้องการของคนในการทำงานเท่านั้น

ตามทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์ก สรุปได้ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น อันได้แก่ลักษณะของงาน มีความสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง

2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่มีความต้องการที่ไม่มีวันที่สิ้นสุด มิแต่จะเพิ่มความต้องการในปัจจัยเหล่านี้ขึ้นเรื่อยๆ จะช่วยลดความไม่พอใจที่จะทำงานได้ แต่ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจที่แท้จริงและถาวรได้

3) พนักงานจะมีความพึงพอใจในงานอย่างแท้จริงเมื่อเขาเห็นว่างานนั้นมีคุณค่า มีความหมายและเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถสำหรับเขา

4) กระบวนการจูงใจที่สนองต่อการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีต่อพนักงาน ต้องมีการบริหารจัดการที่ดีและกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่ม คือปัจจัยแรงจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย อย่างสมดุล

ผู้บริหารสามารถนำแนวคิดทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์ก ไปประยุกต์ใช้ในองค์กร โดยคำนึงถึงปัจจัยค้ำจุนซึ่งได้แก่ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีนโยบายและการบริหารจัดการที่ชัดเจน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน จัดสรรรายได้และเงินเดือนที่เหมาะสม สร้างประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสม รวมทั้งสร้างความมั่นคงของงาน เป็นต้น ปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็น เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและเมื่อมีปัจจัยเหล่านี้อยู่แล้วก็จะเป็นการง่ายที่จะจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดองค์กรแห่งความสุข (Healthy Workplace) ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ๆ 9 ประการ คือ มิติสุขภาพกายดี มิติผ่อนคลายดี มิติน้ำใจดี มิติจิตวิญญาณดี มิติครอบครัวดี มิติสังคม

ดี มิติไม่รู้ดี มิติการเงินดี มาประยุกต์ใช้ในงานวิจัย เนื่องจากเป็นงานวิจัยที่ทำการศึกษาข้อมูลจากประชากรในหน่วยงานสาธารณสุข ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งมีบริบทและลักษณะการดำเนินงานในรูปองค์กร ที่มีแนวคิดในการจัดการองค์กรเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยคาดหวังผลสัมฤทธิ์งานที่ดีจากการดำเนินงานอย่างมีความสุขของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร

2. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

งานคือชีวิต ชีวิตคืองาน บันดาลสุข ทำงานให้สนุกเป็นสุขขณะทำงาน คือหลักธรรมคำสอนของหลวงพ่อบุญญานันทิกขุ (อ้างถึงใน อภิสฎา แก้วมีศรี, 2556, น. 28) แสดงให้เห็นว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและแยกออกจากการดำรงชีวิตไม่ได้ เพราะงานเป็นแหล่งความรู้และประสบการณ์ของชีวิต เป็นแหล่งรายได้ ช่วยสร้างอนาคต สร้างคุณค่าและสร้างหลักประกันของชีวิต เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดความสุขในการทำงานไว้ดังนี้

ในหนังสือเรื่อง “งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข” ของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต) (2560) ได้กล่าวถึง คนทำงานในกลุ่มที่มีอาชีพแตกต่างกัน จะมีการนำหลักการและวิธีการ ไปปรับใช้ได้ผลแตกต่างกันอย่างไร โดยเปรียบเทียบระหว่างเด็กที่อยู่ในวัยทำงานกับผู้ใหญ่วัยทำงาน วิเคราะห์จากสภาวะแวดล้อมและประสบการณ์การทำงาน โดยพบว่างานนั้นก็จะกลายเป็นเรื่องสนุกและมีคุณภาพ หากทำเพื่อประโยชน์แก่สาธารณชน การจัดการกับงานหรือปฏิบัติต่องานให้ถูกต้องจะต้องมีสองส่วนคือ หนึ่ง ตัวงานที่จะต้องให้เกิดผลสำเร็จ สอง จิตใจที่ทำงานที่มีความสุข ผลตอบแทนในการทำงาน คุณค่าของงานก็คือ ผลที่เป็นวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายของงานนั่นเอง งานยิ่งเพิ่มคุณค่า เมื่อใช้เป็นเครื่องพัฒนาตัวคน ทำให้คนพัฒนาตนเองได้ก็คืองานทำให้เกิดผล คือ ผลตอบแทนภายนอก เช่น ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนระดับงานผลภายใน คือ การที่ทำให้เรามีความชำนาญในงานมากขึ้น

งานวิจัยของ Fisher (2010) ได้รับการอ้างถึงบ่อยครั้ง ในการศึกษาบริบทเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยกล่าวว่า ความสุขเป็นรูปแบบของอารมณ์และทัศนคติเชิงบวกกับความสุข มีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในที่ทำงาน ความสุขในการทำงาน คือความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในงาน ความสุขในการทำงานมีผลกระทบสำคัญทั้งต่อตัวบุคคลและต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้นความสุขในการทำงานจึงมีความสำคัญมากที่จะสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และให้นิยามความสุขในการทำงานว่าเป็นประสบการณ์ที่น่าพอใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำหรือเป็นทัศนคติด้านบวกที่มีต่องาน แบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ 1) ระดับภายในบุคคลที่เกิด

เพียงชั่วคราว (Transient level) เป็นความรู้สึก ต่องานหรือเหตุการณ์ในงาน ณ เวลานั้น โดยเป็นความรู้สึกที่มีอยู่ไม่นานและการวัดความสุข ในระดับนี้เป็นการวัดสถานะความรู้สึกที่เกิดขึ้น ณ ช่วงเวลา เช่น ความสนุก ยินดี มีความสุขและ พอใจ ซึ่งมีผลทำให้เกิดความตื่นไหลของงาน

2) ระดับบุคคล (Person level) ความสุขในระดับบุคคลนี้มีความสัมพันธ์กับสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร และการวัดสิ่งที่ก่อให้เกิดความสุขในระดับบุคคลนี้เป็นการวัดเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงานและการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคคล 3) ระดับหน่วยงาน (Unit level) หรือองค์กร (Organization) เป็นความสุขที่เกิดจากสมาชิกในกลุ่มหรือทีมงานมีความสุขและส่งผลให้เกิดความสุขในระดับกลุ่ม ซึ่งจะ ช่วยเพิ่มการคงอยู่ของบุคคลในองค์กร

โดยที่ Fisher เชื่อว่า ความสุขในแต่ละระดับจะมีผลต่อการปฏิบัติงานและเชื่อว่าเมื่อบุคคลมีความสุขมากกว่าปกติจะปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

Warr (1987) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นมีความรู้สึกในรรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งสามารถ อธิบายได้ว่า 1) ความรู้สึกในรรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยได้รับการ สนับสนุนในการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิด ความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจเต็มใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานอย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Ganan, Quintero, and Castrillon (2020) ให้คำจำกัดความของความสุขในการทำงานว่า หมายถึงการเรียนรู้จากการกระทำของตนเอง การสร้างสรรค์งานของตนเอง ที่ทำให้เกิดการแสดงออก โดยการยิ้ม หัวเราะ สนุก สนาน มีความรู้สึกอยากทำงาน เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี ในที่ทำงานและนำมาสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยองค์ประกอบที่ทำให้มีความสุขในการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้(อภิชัย มงคล และคณะ, 2544; อภิศุภา แก้วมีศรี, 2556) 1) การติดต่อสัมพันธ์ หมายถึงการรับรู้ถึงสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน ของผู้ปฏิบัติงาน มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นมิตรและมีความปรารถนาดีต่อกัน 2) ความรักในงาน หมายถึงการรับรู้ถึงความรู้สึกผูกพันกับงาน มีความ ยินดีและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ 3) ความสำเร็จในงาน หมายถึงการรับรู้ถึงความสำเร็จในงานที่ตนปฏิบัติ ทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าและภาคภูมิใจ 4) การเป็นที่ยอมรับ หมายถึงการรับรู้ว่าคุณเป็นที่ยอมรับและได้รับการ ไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

Diener และคณะ (อ้างถึงใน อภิศญา แก้วมีศรี, 2556, น. 30) อธิบายองค์ประกอบของความสุขในการทำงานว่ามี 4 องค์ประกอบ โดย 2 องค์ประกอบแรก คือ อารมณ์ด้านบวก (Positive Affect) และอารมณ์ด้านลบ (Negative affect) ที่มีต่องาน อารมณ์ด้านบวก เป็นความรู้สึกสนุกสนาน ตื่นเต้น รวมถึงการมีพลังในการทำงาน ส่วนอารมณ์ด้านลบ เป็นอารมณ์หรือความรู้สึกเศร้าหมอง วิตกกังวล กลัวหรืออารมณ์โกรธ เป็นต้น การวัดอารมณ์ที่มีต่องานนี้ต้องมีการคำนึงถึงมิติด้านเวลา เพราะโดยธรรมชาติของอารมณ์ ความรู้สึกมีการเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา ส่วนองค์ประกอบที่ 3 และ 4 ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจในงานของบุคคล โดยความพึงพอใจในชีวิต เป็นการประเมินสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตของ บุคคล ส่วนความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าความสุขในการทำงาน คือความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน มีลักษณะเป็นความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในงาน มีความรู้สึกอยากทำงาน เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ความสุขในการทำงานมีผลกระทบสำคัญทั้งต่อตัวบุคคลและต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

3. แนวคิดเกี่ยวกับการวัดความสุขในการทำงาน

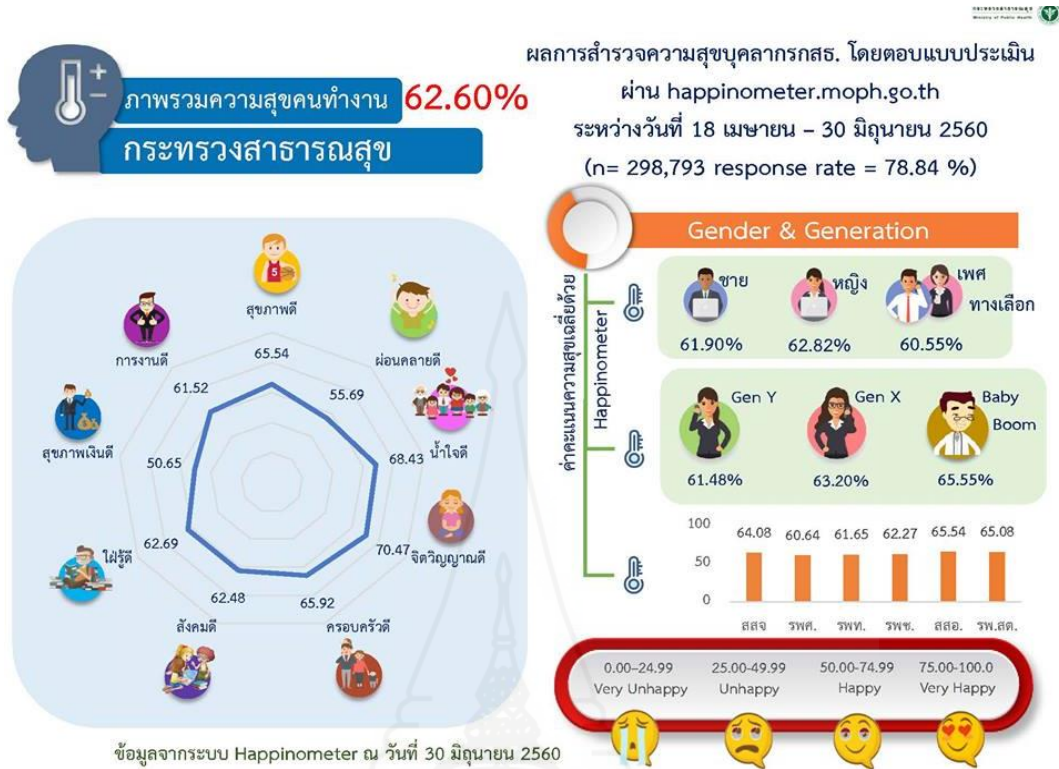
การวัดความสุขในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความสุขในการทำงานหรือแบบวัดความสุขในการทำงานมีด้วยกันหลายรูปแบบ โดยส่วนใหญ่ให้ผู้ตอบทำการประเมินความรู้สึกที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน เช่น แบบวัดความสุขในการทำงานของ Diener และคณะ (อ้างถึงใน อภิศญา แก้วมีศรี ,2556, น. 35) โดยวัดความสุขในการทำงานใน 4 มิติ ได้แก่ อารมณ์ด้านบวก อารมณ์ด้านลบ เป็นการประเมินอารมณ์ ความรู้สึกที่มีต่อการทำงาน ช่วงเวลาหนึ่งภายใต้กรอบเวลาเดียวกัน ส่วนอีก 2 มิติ ได้แก่ การประเมินความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งเป็นการวัดความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการวัดที่เฉพาะเจาะจงในด้านงาน ซึ่งทั้ง 4 มิตินี้เป็นองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

แบบวัดความสุขของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข เป็นแบบวัดสุขภาพจิตของคนไทย โดยเป็นดัชนีชี้วัดความสุขที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่สภาพของจิตใจ สมรรถภาพของจิตใจ คุณภาพของจิตใจและปัจจัยสนับสนุน มีทั้งแบบฉบับสมบูรณ์ จำนวน 66 ข้อ และแบบสั้นจำนวน 15 ข้อ ใช้ประเมินความสุขของบุคคลที่มีอายุ 15 - 60 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มอายุของคนวัยทำงาน และมีผู้นำมาใช้วัดความสุขของบุคลากรในที่ทำงาน และรวมถึงวัดความสุขในวัยเกษียณ

จากการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น วัดภาวะสุขภาพจิตของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย (สุภาวดี ไชยเดชาร, 2558) และใช้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสุขของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข โดยศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขของบุคลากรด้วย ซึ่งผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านเศรษฐกิจของครัวเรือนส่งผลกระทบต่อระดับความสุขของบุคลากร (อิทธิรัตน์ เมฆบัณฑิตกุล, 2563)

แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มุ่งหวังให้แต่ละองค์กรพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรทำงานอย่างมีความสุข สถานที่ทำงานน่าอยู่และมีบรรยากาศการทำงานที่ดี จึงมีการพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ประเมินความสุขในองค์กร และมีให้เลือกใช้หลายรูปแบบ ทั้งเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล เครื่องมือวัดความสุขระดับองค์กร สำหรับเครื่องมือที่ใช้วัดระดับความสุขในการทำงานระดับบุคคลเรียกว่า Happinometer ความสุขวัดเองได้ เป็นเครื่องมือที่พัฒนาโดยศูนย์สร้างเสริมสุขภาพองค์กรและสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ทำการประเมินตนเองในมิติส่วนบุคคล มิติครอบครัวและมิติสังคมในที่ทำงานที่ทำให้เกิดความสุขสมบูรณ์ทั้งกาย ใจ สังคมและจิตวิญญาณ แบ่งการวัดเป็น 9 มิติคือ มิติสุขภาพดี มิติผ่อนคลายดี มิติน้ำใจดี มิติจิตวิญญาณดี มิติครอบครัวดี มิติสังคมดี มิติใฝ่รู้ดี มิติการเงินดีและมิติการงานดี โดยมีมิติที่ 1-8 เป็นการประเมิน 8 องค์ประกอบความสุขในที่ทำงานตามแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy 8 Workplace) ส่วนมิติที่ 9 เป็นมิติที่เพิ่มขึ้น เพื่อใช้ประเมินความสุขที่เกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะ จึงจัดได้ว่าเป็นแบบประเมินความสุขในการทำงานที่มีความครอบคลุมและมีการนำมาใช้กันอย่างกว้างขวาง รวมถึงกระทรวงสาธารณสุขก็ได้้นำเครื่องมือ Happinometer ความสุขวัดเองได้มาดัดแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับการวัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ทั้งประเทศในครั้งนี้ สรุปแล้วความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกที่มีต่องานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นที่อารมณ์และทัศนคติด้านบวกต่องาน โดยเกิดจากการมีองค์ประกอบทั้งชีวิตส่วนบุคคลครอบครัวและสังคมภายในและภายนอกที่ทำงานที่ดีมีความสมดุลกัน ทำให้มีพลังในการสร้างสรรค์ผลงานให้ได้ผลผลิตและมีคุณภาพสูงขึ้น

กระทรวงสาธารณสุขได้มีการสำรวจระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขทั่วประเทศเป็นครั้งแรก โดยโปรแกรม Happynometer online ทำการสำรวจในปีงบประมาณ 2560 ระหว่าง วันที่ 18 เมษายน ถึง 30 มิถุนายน 2560 และสรุปผลการประเมินความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในภาพรวมของประเทศ ดังภาพ (สำนักนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2560)



ภาพที่ 2.4 แสดงภาพรวมระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ปี พ.ศ. 2560

จากแผนภาพที่ 4 พบว่าภาพรวมความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านสุขภาพกระทรวงสาธารณสุข อยู่ที่ 62.60 โดยเพศหญิงมีความสุขมากที่สุดที่ 62.82 เพศชาย 61.90 และเพศทางเลือก 60.55 เมื่อจำแนกตาม Generation พบว่า Gen BB มีความสุขมากที่สุด 65.55 Gen X 63.20 และ Gen Y 61.48 ตามลำดับ ในขณะที่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (สสอ.) มีความสุขมากที่สุด 65.54 รองลงมาคือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) 65.08 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (สสจ.) 64.08 โรงพยาบาลชุมชน (รพช.) 62.27 โรงพยาบาลทั่วไป (รพท.) 61.65 และ โรงพยาบาลศูนย์(รพศ.) 60.64 ตามลำดับ ทั้งนี้ เมื่อจำแนกค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขทั้ง 9 ด้าน พบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขมีค่าคะแนนในมิติ จิตวิญญาณดีสูงที่สุด 70.47 รองลงมาคือ น้ำใจดี 68.43 ครอบครัวดี 65.92 สุขภาพดี 65.54 ใฝ่รู้ดี 62.69 สังคมดี 62.48 การงานดี 61.52 เพื่อนคลาสิค 55.69 และสุขภาพเงินดี 50.65 ตามลำดับ



ภาพที่ 2.5 แสดงระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขในมิติต่างๆ ปี พ.ศ. 2560

จากแผนภาพที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยความสุข ของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพ ได้แก่ นายแพทย์ ทันตแพทย์ เกษีษกร พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค นักเทคนิคการแพทย์ นักกายภาพบำบัด และ นักวิชาการสาธารณสุข พบว่า นักวิชาการสาธารณสุขมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดในทุกมิติ ยกเว้นมิติ สุขภาพเงินดี โดยมิติสุขภาพเงินดี จะมีความแตกต่างในกลุ่มวิชาชีพอย่างชัดเจน ที่นายแพทย์และ ทันตแพทย์จะมีค่าคะแนนความสุขมากที่สุด ในขณะที่ พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค นักเทคนิค การแพทย์ และนักวิชาการสาธารณสุข มีค่าคะแนนความสุขน้อยที่สุด

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

หากจะกล่าวถึงความสุขในการทำงาน อาจเป็นการสะท้อนความสมดุลในทุกมิติของ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งในปัจจุบันมีหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างให้ความสำคัญ กับการเสริมสร้างความสุขในการทำงานและศึกษาปัจจัยการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและช่วยให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยค้นหาปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรทำงานได้ อย่างมีความสุข

การศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่จะมีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานนั้น เพราะเมื่อทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ก็จะทำให้หน่วยงานสามารถวางแผนงาน และจัดกิจกรรมขององค์กรเพื่อพัฒนาปัจจัยแห่งความสุขเหล่านั้นให้ตอบสนองต่อการทำงานอย่างมีความสุขของบุคลากร ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม องค์ความรู้ ต่างๆ ในอดีต และแบ่งเป็นกลุ่ม ดังนี้

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน

มีผู้ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน ไว้มากมาย หลายท่าน จะยกตัวอย่างพอสังเขป ดังนี้

Martin Seligman (อ้างถึงใน อภิศญา แก้วมีศรี, 2556, น. 37) นักจิตวิทยาตะวันตก ได้ค้นพบปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความสุขของแต่ละ บุคคล โดยพบว่า ร้อยละ 50 เป็นการกำหนดความสุขจากพันธุกรรมหรือที่เรียกว่า Happiness set point ซึ่งหมายความว่าระดับความสุขที่ถูกกำหนดไว้ในแต่ละคนค่อนข้างจะคงที่ แต่อาจรู้สึกว่ามี ความสุขมากขึ้นหรือน้อยลงได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต แต่เมื่อเวลาผ่านไประดับความสุขจะค่อย ๆ กลับมาสู่ระดับเดิม ส่วนปัจจัยกำหนดความสุขอีกร้อยละ 50 ที่เหลือ แบ่งเป็นปัจจัย เกี่ยวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตร้อยละ 10-15 ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกของบุคคล เช่น ความพึงพอใจ ที่มีต่อรูปลักษณ์ สถานทางการเงิน สุขภาพ สถานภาพสมรสและสัมพันธภาพทางครอบครัว สถานการณ์เกี่ยวกับการเรียน การสอบตก การเปลี่ยนที่เรียน สถานการณ์เกี่ยวกับการงาน เงินเดือน ขึ้น เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือตกงาน เป็นต้น และที่เหลือร้อยละ 35-40 เป็นวิธีการคิดและเลือกทำกิจกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล เป็นการเลือกรูปแบบการมีชีวิตภายใต้การควบคุม ของตนเองที่มีความหมายต่อสภาพทางจิตใจหรือคุณภาพของจิตใจ เช่น การมองโลกในแง่ดี การ ช่วยเหลือผู้อื่น การใช้เวลากับครอบครัว ซึ่งทำให้เกิดความสุขทางใจ

การศึกษาปัจจัยทางพันธุกรรมด้านเพศกับระดับความสุขของบุคคล มีหลายการศึกษาที่พบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับความสุข เช่น Salas-Vallina, Alegre, and Fernandez (2017) พบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงาน โดยพบปัจจัยด้านอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เช่น การศึกษาของ Chiumento (อ้างถึงใน อภิศญา แก้วมีศรี, 2556, น. 37) กล่าวว่าเพศหญิงที่มีตำแหน่งงานระดับสูงมีความสุขมากกว่าเพศชายที่มีตำแหน่งงานระดับต่ำกว่า

อายุ เป็นลักษณะของบุคคล ที่มีความเกี่ยวข้องกับพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ มีหลายการศึกษาที่ได้หาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ของผู้ปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงาน ซึ่งมีทั้งที่พบว่ามีความสัมพันธ์กันและไม่มีความสัมพันธ์กัน

ความสัมพันธ์ การศึกษาของ Frey และ Stutzer (อ้างถึงใน อภิศญา แก้วมีศรี, 2556, น. 37) พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสุข คือ เมื่ออายุมากขึ้นระดับความสุขจะเพิ่มขึ้น และมีบางการศึกษาที่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานเป็นรูปตัวยู (U-shaped pattern) โดยพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีกลุ่มอายุมากกว่า 55 ปีขึ้นไปมี ความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี และผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ 40 ปี คือ ผู้ที่มีความสุขน้อยที่สุด ทั้งนี้เพราะผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุในช่วง 40 ปี เป็นช่วงวัยที่เกิดการ เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในชีวิต หรือที่เรียกว่า “วิกฤติวัยกลางคน (Mid-life crisis)” (อ้างถึงใน อภิศญา แก้วมีศรี, 2556, น. 37) อาจทำให้มีผลต่อความสุขในการทำงาน

การศึกษาปัจจัยด้านระดับการศึกษาของบุคคล พบว่ามีความสัมพันธ์กันแบบมีเงื่อนไข ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบกับความสุขในการทำงาน (Veenhoven, 2012) (อ้างถึงใน อภิศญา แก้วมีศรี, 2556, น. 49) พบว่า ในประเทศที่ยากจน ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับความสุข โดยอธิบายว่า ผู้ที่ มีการ ศึกษาสูง หมายถึงการมีโอกาสที่ดีในหน้าที่การงาน มีความมั่นคงและมีรายได้ดีกว่าผู้ที่มี การศึกษาต่ำ ให้ความเห็นว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมีแนวโน้มจะได้ทำงานที่ใช้ความ สามารถมาก มีระดับตำแหน่งงานและหน้าที่รับผิดชอบสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ ส่วนในประเทศที่ร่ำรวย พบว่าระดับการศึกษาแทบไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคคล (อภิศญา แก้วมีศรี, 2556)

ด้านสถานทางการเงินกับระดับความสุข การศึกษาส่วนใหญ่พบความสัมพันธ์ในเชิง บวกระหว่างรายได้ของบุคคลหรือรายได้ของครอบครัว เช่น พบว่าเมื่อบุคคลมีรายได้เพิ่มขึ้นจะมีความสุขมากขึ้น (Olena Stryzhak, 2020) แต่มีผลการศึกษาพบว่าของพบว่ามีบุคคลมีรายได้เพิ่มขึ้นถึงระดับหนึ่งแต่ระดับของความสุขกลับไม่เพิ่มตาม (Layard, 2005) ซึ่ง แม้เงินจะมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต แต่คนที่มีความร่ำรวยไม่ได้หมายความว่าจะเป็นคนที่มีความสุขมากเสมอไป คนที่ยากจนแต่มีความสุข เป็นเพราะว่ารู้สึกเพียงพอกับสิ่งที่มี(อภิศญา แก้วมีศรี, 2556)

Veenhoven (Veenhoven, 2012) (อ้างถึงใน อภิศญา แก้วมีศรี, 2556, น. 49) ศึกษาความสัมพันธ์ของสถานภาพสมรสกับระดับความสุขของบุคคล พบว่ามีเหตุผลซึ่งกันและกัน โดยผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตสมรสจะเกิดความพึงพอใจในชีวิต เพิ่มขึ้นและในทางกลับกันผู้ที่มีความพึงพอใจในชีวิตจะมีความพึงพอใจในชีวิตสมรสเช่นกัน ซึ่ง Diener และคณะ (อ้างถึงใน อภิศญา แก้วมีศรี, 2556, น. 49) อธิบายว่าความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลด้านชีวิตสมรสและครอบครัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสุขในการทำงาน

ปัจจัยด้านจำนวนบุตรกับความสุข พบความสัมพันธ์ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ Andrews และ Withney (1976) (อ้างถึงใน อภิศญา แก้วมีศรี, 2556, น. 49) และ Glenn (1979) (อ้างถึงใน อภิศญา

แก้วมีศรี, 2556, น. 49) พบว่าการมีบุตรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสุขของบุคคล Carbonell และ Frijters (อ้างถึงใน อภิศญา แก้วมีศรี, 2556, น. 49) พบว่าคู่สมรสที่มีบุตรมากจะมีความสุขลดลง คนที่มีบุตร 2 คนจะมีความสุขน้อยกว่าคู่ที่ไม่มีบุตร แต่หลังจากนั้นแล้วการมีบุตรเพิ่มขึ้นจะไม่ทำให้ระดับความสุขเปลี่ยนแปลง ซึ่ง Veenhoven (Veenhoven, 2012) (อ้างถึงใน อภิศญา แก้วมีศรี, 2556, น. 50) ได้ศึกษาวิจัย ของบุตรที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตสมรส พบว่าความพึงพอใจในชีวิตสมรส จะลดลงในช่วงที่บุตรยังเล็กและช่วงที่มีบุตรโตเป็นวัยรุ่น

อภิศญา แก้วมีศรี (2556, น. 57, 62, 69) กล่าวว่า ภาวะสุขภาพ เป็นปัจจัยที่ใช้ทำนายระดับความสุขของบุคคลตัวหนึ่ง มีผลการศึกษาที่ ยืนยันว่าสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยคนที่มึร่างกาย แข็งแรง ไม่มีโรคทางกาย มีสุขภาพจิตดีจะมีความสุข ส่วนคนที่เจ็บป่วยทางร่างกายจนไม่สามารถใช้ชีวิตได้อย่างปกติ มีการบาดเจ็บหรือการเจ็บป่วย เรื้อรัง จะมีระดับความสุขลดลง

การศึกษาของสิรินทร แซ่นั่ว (อ้างถึงในอภิศญา แก้วมีศรี, 2556, น. 50) พบว่าภาวะสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานและพบว่าสุขภาพกายเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากต่อการเพิ่มความสุขในการทำงานของบุคคล ส่วน Borooah (อ้างถึงใน อภิศญา แก้วมีศรี, 2556, น. 50) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้คนในประเทศไอร์แลนด์มีความสุขและพบว่าคนที่มิโรคประจำตัว เช่น โรค หัวใจ ความดันโลหิตสูง เบาหวาน หอบหืด มีความสุขน้อยกว่ากลุ่มบุคคลที่ไม่มีโรคประจำตัว ยิ่งถ้าโรคมึระดับความรุนแรงมากระดับความสุขจะยิ่งลดลง นอกจากนี้ Veenhoven (Veenhoven, 2012) (อ้างถึงใน อภิศญา แก้วมีศรี, 2556, น. 50) พบว่าการรับรู้สถานะสุขภาพของบุคคลมีอิทธิพลต่อระดับความสุข โดยบุคคลที่รับรู้ว่าตนเองมี สุขภาพดีจะมีระดับความสุขสูงกว่าบุคคลที่รับรู้ว่าตนเองมีสุขภาพไม่ดี และบุคคลที่มีภาวะสุขภาพที่ไม่ดี มีโรคประจำตัวหรือมีการเจ็บป่วย จะมีการหยุดงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานทำให้เกิด ความล่าช้าและมีผลต่อเพื่อนร่วมงานได้ Achor (อ้างถึงใน อภิศญา แก้วมีศรี, 2556, น. 50) กล่าวว่า การหยุดงานเนื่องจากการเจ็บป่วยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคคล โดยผู้ที่มีการลาป่วยมากกว่า 15 วันต่อปีเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่ไม่ลาป่วยหรือผู้ที่ลาป่วยน้อยกว่า แสดงว่าภาวะสุขภาพของ บุคคลมีผลต่อความสุขในการทำงาน

งานวิจัยของ เกสร มัยจิน (2559) ได้ศึกษาพบว่าความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา แต่เกิดขึ้นได้ยาก มีการประยุกต์ใช้แนวคิดการสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวกร่วมกับการดูแลสุขภาพภาพทั้งด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตเพื่อหวังให้บุคคลสามารถดูแลสุขภาพของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งกระบวนการดังกล่าวประกอบด้วยข้อควรปฏิบัติ 8 ข้อ ได้แก่การดูแลสุขภาพร่างกาย 1 ข้อ การดูแลสุขภาพด้านจิตใจ 1 ข้อ การปรับความคิด 5 ข้อ และการกำหนดเป้าหมาย 1 ข้อโดย

ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามกระบวนการดังกล่าวคือช่วยให้บุคคลเกิดความสุขทั้งทางกายและทางใจตามมาในที่สุด

งานวิจัยของ ฉันทนันท์ วรสุข และคณะ (2560) ได้ศึกษาความสุข ว่าเป็นเรื่องส่วนบุคคลเป็นนามธรรม คนเราอาจจะไม่รู้ตัวว่ามีความคิดอัตโนมัติที่เป็นสาเหตุทำให้ไม่มีความสุข การปรับโครงสร้างความคิดเป็นเทคนิคที่ใช้ได้ผลดีที่จะทำให้นักมีความสุขได้ สามารถปรับความคิดของตนเองได้ทำให้มีความสุขขึ้นและมีความพึงพอใจในกิจกรรมเสริมสร้างความสุขของตนเอง รวมทั้งมีความเห็นว่าการปรับโครงสร้างความคิดนั้นไม่ยาก สามารถทำได้เนื่องจากเป็นการปรับที่ตนเอง

รัชนีกร บุญยโชติมา และคณะ (2557) พบว่า ความสุขของบุคลากรแผนกพยาบาลอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉิน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการพยาบาลแผนกพยาบาลอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉินทุกระดับ จำนวน 210 คน จากแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ฉบับเต็ม จากสำนักงานกองทุนส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) พบว่า 1.ความสุขเฉลี่ยของบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานอยู่ในระดับ มีความสุข (Happy) หน่วยงานที่มีระดับความสุขเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หอผู้ป่วยอุบัติเหตุ 4, ไอ.ซี.ยู.ราชการสนาม หน่วยงานที่มีระดับความสุขเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ห้องอุบัติเหตุและ สะท้อนให้เห็นระดับความสุขของบุคลากรแผนกพยาบาลอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉินทั้งในภาพรวมและแยกรายมิติ ที่ผู้บริหารสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการหาแนวทางการส่งเสริมความสุขของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทางการพยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัยของ นันทวิไล อุ่นละมัย (2561) ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบันส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของบุคคลในสังคม ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส รายได้ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกในด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดของบุคลากรทำให้นักบุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง จึงควรส่งเสริมให้นักบุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรที่ทำให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง จัดให้มีคลินิกให้ความรู้ในเรื่องความเครียดและการบริหารความเครียด จัดกิจกรรมนันทนาการต่างๆ ให้เหมาะสม และมีกิจกรรมทางสังคมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างถูกต้องจะสามารถปฏิบัติหน้าที่และดำเนินงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานในที่สุด

งานวิจัยของ ทวีศักดิ์ ศิริพรไพบุลย์ (2561) ได้เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจตามคุณลักษณะทางประชากรของผู้ปฏิบัติงานในโครงการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายสุขภาพระดับอำเภอเพื่อมุ่งสู่อำเภอสร้างเสริมสุขภาพ โดยผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจตามคุณลักษณะทางประชากรพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในขณะที่ความแตกต่างของคุณลักษณะทางประชากรในด้านอื่นๆ พบว่าเพศ สถานภาพสมรส การมีบุตร อาชีพรับราชการ การทำงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการด้านสุขภาพ การออกกำลังกาย การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และการสูบบุหรี่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน เป็นการศึกษาปัจจัยในระดับบุคคลกับความเกี่ยวข้องกับความสุขในชีวิตและมีความสุขในการทำงาน โดยจากการศึกษาข้างต้นพบว่าปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับความสุขของบุคคล

4.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน

4.2.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีผู้ที่ได้ทำการศึกษาความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไว้มากมายหลายท่าน จะยกตัวอย่างพอสังเขป ดังนี้

ธีฎรัตน์ เมฆบัณฑิตกุล (2563) กล่าวว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมและสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

วนิดา พลเดช (2560) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร ขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและเจตคติของพนักงาน โดยบรรยากาศขององค์กร สามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมโดยตรงและโดยอ้อม สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล นอกจากสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่ เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์และแบบของความเป็นผู้บังคับบัญชากับขวัญ กำลังใจและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

ปริญญ ชัยกองเกียรติ (2562) ให้ความหมายของ สภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง สภาพของร่างกายเกี่ยวกับการทำงาน จำนวนงาน ขอบข่ายของงาน เครื่องอำนวยความสะดวก ความเหมาะสม ความพอเพียงของเครื่องมือเครื่องใช้

จิตติยา สมบัติบุรณ์ (2562) พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์กร ที่มีต่อโครงสร้างองค์กร การจ่ายค่าตอบแทน กระบวนการ

บริหาร การตัดสินใจสั่งการ การติดต่อสื่อสารและพฤติกรรมของคนในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความเอาใจใส่ สนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูล ความไว้วางใจการเปิดเผยความยุติธรรม การให้รางวัลตอบแทน การจัดภัยอันตราย ความขัดแย้งและความสามัคคี กลมเกลียวของคนในองค์กร

เกสร มุ้ยจีน (2559) สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันต่อผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆภายในหน่วยงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านกายภาพ การจัดการสถานที่ทำงาน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

4.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผู้ที่ได้ทำการศึกษาไว้มากมายหลายท่าน จะยกตัวอย่างพอสังเขป ดังนี้

Pagan-Castano, Maseda-Moreno, & Santos-Rojo (2020) ได้กล่าวถึงลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กร ที่เป็นส่วนประกอบในการเอื้อต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจ และปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญมาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าการมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญน้อยกว่าคนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้

2) โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น องค์กรต้องสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีรายได้ เงินเดือนอย่างเหมาะสม มีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง การชื่นชม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี เชิดชูเกียรติพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพให้มากขึ้น

3) องค์กรและการจัดการ (Company and management) ได้แก่ การจัดโครงสร้างภายใน การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ การวางแผนยุทธศาสตร์ การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร และการดำเนินงาน

4) ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ รายได้ เงินเดือน สิทธิประโยชน์ เงินสวัสดิการต่างๆ ซึ่งเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน โดยพิจารณาเป็นกรรมเหมาะสมต่อสภาพการจ้าง และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค การจ่ายเงินรวดเร็ว ตรงเวลา

5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic aspects of the jobs) เป็นลักษณะของงานที่ทำอยู่ เป็นงานที่มีความสำคัญ เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ งานที่ทำมีสถานภาพทางสังคมเหมาะสม มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ สร้างประโยชน์ส่วนในองค์กร เป็นงานที่ตรงตามทักษะ ความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่ทำให้ทาส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลงในผลงานของตนเองและองค์กร

6) การนิเทศงาน (Supervision) คือการสอนงาน ให้คำแนะนำปรึกษาในระหว่างทำงาน ความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างเป็นกันเอง และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานอย่างละมุนละม่อม การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจหรือไม่เข้าใจต่องานที่ทำ บรรยากาศการนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุในการย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่อยู่ในระดับเดียวกัน มีความคล้ายคลึงกับตน รู้สึกไม่เหลื่อมล้ำ ไม่ด้อยค่า ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตน กลุ่มทำงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน

8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข้อมูลข่าวสารในองค์กรและภายนอกองค์กร การประสานงานภายในองค์กร เช่น การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และจะทำในอนาคต การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและ กระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานขององค์กรและการได้ทำความรู้จักบุคคลต่างๆ ในองค์กร

9) สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ บรรยากาศการทำงานที่ดีมีความเป็นที่เป็นน้อม สภาพสิ่งแวดล้อมที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมืออุปกรณ์ จัดไว้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ บรรยากาศในการทำงานที่ดี มีอากาศถ่ายเทดีไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้พักผ่อน มีความสะดวกในการกินอยู่ มีสถานที่จอดรถ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

10) สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับ (Benefits) คือสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

Warr P.(2007) ได้ทำการศึกษาลักษณะที่เกี่ยวกับงานและพบว่ามีความคล้ายคลึงกับวิตามินที่จำเป็นต่อร่างกาย เมื่อหน่วยงานมีการสร้างเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมพอดี จะทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับการได้รับวิตามินบำรุงร่างกายหากได้รับในขนาดที่พอดีจะเป็นประโยชน์ต่อสุขภาพ แต่หากได้รับมากเกินไปอาจทำให้เกิดโทษได้เช่นกัน โดยเรียกแนวคิดนี้ว่า รูปแบบวิตามิน (Vitamin Model) ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นวิตามินในการทำงาน ประกอบด้วย 12 ด้าน ดังนี้

1) โอกาสในการควบคุม (Opportunity for personal control) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจ หรือความสามารถในการควบคุมการดำเนินงานด้วยตัวเอง

2) โอกาสใช้ทักษะความชำนาญ (Opportunity for skill use and acquisition) หมายถึงผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้ใช้ทักษะความชำนาญในงานที่ตนเองรับผิดชอบและมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตน

3) ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จของงาน (Externally generated goals) หมายถึงปัจจัยที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานให้สำเร็จโดยเกี่ยวข้องกับความต้องการจากงาน ภาระงานที่มีมากเกินไปและความเร่งด่วนของงาน ซึ่งหากมีมากเกินไปจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

4) ความหลากหลายของงาน (Variety) หมายถึงการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานที่มีความหลากหลายหรือมีหลายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย

5) ความชัดเจน (clarity) หมายถึง ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และทำให้สามารถคาดเดาผลย้อนกลับของงานได้

6) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Opportunity for interpersonal contact) หมายถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีทางสังคมในที่ทำงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ มีการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลอื่นในการทำงาน

7) รางวัลหรือผลตอบแทน (Reward) เป็นผลตอบแทนจากการทุ่มเทในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงการได้รับความยุติธรรมจากหน่วยงาน

8) ความปลอดภัยด้านร่างกาย (Physical security) หมายถึงผู้ปฏิบัติงานปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน ปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมที่ทำงานและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

9) การมีคุณค่าในที่ทำงาน (Valued social position) ความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าและมีความหมายต่อกลุ่ม

10) การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supportive supervision) หมายถึงการได้รับการดูแลจากหัวหน้างานอย่างยุติธรรม

11) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (*Career outlook*) หมายถึงการได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม

12) ความเท่าเทียม (*Equity*) หมายถึงการได้รับการปฏิบัติจากหน่วยงานอย่างยุติธรรมและอย่างเท่าเทียม

Warr P. ได้สรุปว่าจากสภาพแวดล้อมของงานทั้ง 12 ด้านในรูปแบบวิตามินนี้มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในทิศทางบวก แต่ในทางกลับกันหากมีมากเกินไปจะกลายเป็นโทษกับผู้ปฏิบัติงานได้ ดังนั้นหน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในขอบเขตที่หน่วยงานสามารถจัดให้ได้อย่างเหมาะสม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีสภาพแวดล้อมในการทำงานในครั้งนี ผู้วิจัยได้นิยามความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าสิ่งที่อยู่รอบๆตัวเรา ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน โดยในการศึกษาวิจัยฉบับนี้ จะใช้แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน รูปแบบวิตามิน (Vitamin Model) ของ Warr P. ประกอบด้วย 12 ด้าน มาเป็นตัวแปรในการศึกษาในครั้งนี้

4.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน

มีผู้ที่ได้ทำการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานไว้มากมายหลายท่าน จะยกตัวอย่างพอสังเขป ดังนี้

Chang, Han, & Cho (2020) พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นส่วนที่ช่วยในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของบุคลากร ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานดี สามารถเอื้ออำนวยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีผลทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น

Erro-Garces & Ferreira (2019) พบว่า ผู้บริหารสามารถส่งเสริมและจัดการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมและสิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงานได้ การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความพึงพอใจซึ่งเป็นบรรยากาศที่ทำให้เกิดความสุข สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้

Li et al. (2017) พบว่าผู้บริหารควรมีการจัดแนวทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน เข้าใจข้อมูลข่าวสาร มีข้อตกลงร่วมกัน มีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีการร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความเอื้ออาทรห่วงใยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมการตัดสินใจ ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นความคิด และมีการเรียนรู้ ร่วมกันในการทำงานที่ทำทนายสำเร็จ ช่วยให้

เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลงานที่พึงพอใจ มีผลให้เกิดความสุขในการทำงานรักในองค์กรและมีความคิดในการสร้างสรรค์ และพัฒนาองค์กรต่อไป

เกษร เกษมสุข (2560) ศึกษาพบว่า 1) ควรดำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อน พี่ และน้อง ด้วยการจัดกิจกรรมที่ให้ทำร่วมกัน 2) ควรดำรงไว้ซึ่งการจัดระบบสิ่งแวดล้อมที่ดีให้กับสถานที่ และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง 3) ควรประเมินความสุข เพื่อติดตามประเมินระดับความสุขของบุคคล และสามารถช่วยเหลือบุคคลที่มีปัญหาได้อย่างทันทั่วถึงและเหมาะสม

งานวิจัยของ ประง ธาระวานิช และ ทวีวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2559) ได้ศึกษาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 32 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 3,040 คน ด้วยการเก็บแบบสอบถาม 3 ฉบับ ใช้สำหรับสอบถามนักเรียน ครู และผู้บริหาร โรงเรียน พบว่าระดับความสุขมวลรวมของ ผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยระดับผู้เรียนและปัจจัยระดับห้องเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขมวลรวมของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยระดับผู้เรียนส่งผลต่อความสุขมวลรวมของผู้เรียน ปัจจัยระดับห้องเรียน และปัจจัยระดับโรงเรียนไม่ส่งผลต่อความสุขมวลรวมของผู้เรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร

งานวิจัยของ ชวลา ละวาทิน (2561) พบว่า ระดับความต้องการระดับความอยู่ดีมีสุขและความสัมพันธ์ระหว่างระดับความต้องการและระดับความอยู่ดีมีสุขของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย พนักงานมีความต้องการรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีความอยู่ดีมีสุขรวมทุกด้านในระดับสูง ระดับความอยู่ดีมีสุขรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการรวมทุกด้านของพนักงาน ยกเว้นความอยู่ดีมีสุขด้านการมีสิ่งแวดล้อมที่ดีไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการรวมทุกด้าน

งานวิจัยของ พิชามณูชัช ภูณโณทก และ ชนิดดา แนนเกษร (2560) พบว่าการเห็นคุณค่าในตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ สัมพันธภาพกับเพื่อน สัมพันธภาพภายในครอบครัว สัมพันธภาพกับอาจารย์ และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับปานกลางกับความสุข ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญให้กับสถาบันการศึกษาพยาบาล นำเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ในการเสริมสร้างความสุขให้แก่กลุ่มนิสิตพยาบาล โดยเฉพาะกลุ่มที่มีระดับความสุขต่ำกว่าปกติ เพื่อป้องกันปัญหาด้านสุขภาพจิตและจิตเวชต่อไป

งานวิจัยของ ปรียณูช ชัยกองเกียรติ (2560) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพัน ความสุข และสุขภาวะองค์กร ของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา โดยพบว่า อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจารย์

พึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารงานต่ำสุด บุคลากรสายสนับสนุนพึงพอใจด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการต่ำสุด ความผูกพันในองค์กรของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความสุขของคนทำงานพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 67.9 มีความสุข บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ร้อยละ 58.8 มีความสุข ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ได้แก่ การส่งเสริมความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน ส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร และบรรยากาศในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การจัดสวัสดิการให้บุคลากร และบริหารผลตอบแทนการทำงาน

งานวิจัยของ นลินี พานสายตา (2562) ได้ศึกษาพบว่าผู้ปฏิบัติงาน โรงแรมมีความเครียดปานกลาง-สูง ซึ่งมีสาเหตุหลักจากภาระงานที่มากเกินไป และนโยบายองค์กรในประเด็นเกี่ยวกับเงินเดือนและวันหยุด กลวิธีเผชิญความเครียดที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้ปฏิบัติงาน คือ การมุ่งแก้ปัญหา กลวิธีในการจัดการความเครียดสำหรับองค์กร คือ การจัดสรรภาระงานให้เหมาะสม การรักษาสภาพแวดล้อมการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน การบริหารเวลา การเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร และการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม การติดตามผลการเปลี่ยนแปลง จะทำให้สามารถเห็นสาเหตุและผลลัพธ์ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น นำมาซึ่งความพึงพอใจ ความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพงานในองค์กร

งานวิจัยของ วนิดา พลเดช (2560) ศึกษาถึงบรรยากาศแวดล้อมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึกผูกพันของบุคลากร จากบุคลากรทั้งหมด 894 คน ทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยสถิติเชิงอนุมาน ด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลของของบรรยากาศแห่งความสุข (Happy Satisfaction Climate) มีเพียงสามด้านที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกพึงพอใจคือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า (Promotion) ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน (Associate) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (Happy Office) โดยพบว่าสถิติแสดงความสัมพันธ์ข้อมูลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.726, p < 0.01$)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ความสุขของการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ เพศ อาชีพ แต่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (Summers, Morris, & Bhutani, 2020) สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า ความตั้งใจในการลาออก (วางแผนที่จะออกจากองค์กร) ของพนักงานในโรงงานผลิต มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร และพนักงานที่มีความผูกพันและมีความสุขในการทำงาน จะลดความเหนื่อยหน่ายและความตั้งใจในการลาออก (Santhanam & Srinivas, 2020) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Salas-Vallina, Simone, and Fernandez-

Guerrero (2020) ที่พบว่าความสุขในการทำงาน เกิดจากผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ โดยศึกษากับพนักงานธนาคาร 389 คนที่ทำงานในธนาคารในประเทศอิตาลีและสเปน โดยการเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลเชิงบวกมากขึ้นต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งหมดที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับในการทำงานนั้น มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับว่ามีความเหมาะสมในการทำงานหรือไม่ และสามารถตอบสนองความต้องการในการทำงานของพยาบาลได้มากน้อยเพียงใด ก็คือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับสถานที่ปฏิบัติงานและเป็นไปตามความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานในการปฏิบัติงาน สามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรกับองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ทำให้บุคลากรเกิดความสุขกับงานที่ทำ ดังนั้นการที่องค์กรมีการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ได้รับความสะดวกสบาย และส่งเสริมต่อการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานยิ่งขึ้น

4.3 ปัจจัยคุณลักษณะงานกับความสุขในการทำงาน

4.3.1 ความหมายของคุณลักษณะงาน

Hackman J R & Oldham(1976) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวความคิดในการทำงาน โดยเชื่อว่าคุณลักษณะของงาน จะมีผลกระทบต่อสภาวะของจิตใจของบุคคลและส่งผลต่อไปยังผลลัพธ์ในเรื่องผลงานและความพึงพอใจของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีคุณลักษณะงานนั้นอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีแรงจูงใจ คุณลักษณะของงานนั้นนำไปสู่สภาวะทางจิตวิทยา เช่น ความเชื่อ ทัศนคติ ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ นำพาไปสู่การจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานที่ดี และความพึงพอใจในการทำงาน โดยคุณลักษณะของงานที่สำคัญของ Hackman J R & Oldham จะมีอยู่ 5 ปัจจัย คือ

1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ ในการทำงานนั้นผู้ทำได้ใช้ความรู้หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงานมากขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งงานยิ่งต้องใช้ทักษะมากยิ่งมีความท้าทายมากยิ่งขึ้น

2) ความเกี่ยวเนื่องกันของงานหรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity) คือได้ ทำงานนั้นตั้งแต่ต้นจนจบอย่างต่อเนื่องกัน ทำจนจบกระบวนการ หรือได้ทำเพียงบางส่วน บางจุดของงานเท่านั้น

3) ความสำคัญของงาน (Task Significant) คืองานนั้นๆ มีความสำคัญและมีคุณค่าอย่างไรต่อองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงาน หรือมีค่า ต่อชีวิต และทรัพย์สิน หรือต่อชุมชน สังคมอย่างไร ส่งผลกระทบบต่อบุคคลอื่น โดยต้องรับผิดชอบต่อชีวิตอย่างไร เป็นต้น

4) *ความเป็นอิสระ (Autonomy)* คือพนักงานมีความเป็นอิสระในงานที่รับผิดชอบ สามารถใช้ความคิด ลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจด้วยตนเอง สามารถจัดระเบียบงานของตนเองหรือเพียงแต่ต้องทำตามคำสั่งไปในแต่ละวัน

5) *ผลสะท้อนของงาน (Feedback)* คือผู้ปฏิบัติงานได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานตนเองอย่างไรบ้าง เพราะการได้รับข้อมูลย้อนกลับจะทำให้ได้ทราบว่า ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นมีผลต่อองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้เกี่ยวข้องอย่างไร และงานนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไร เพื่อจะได้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

ปัจจัยของงานทั้ง 5 ประการนี้มีความสำคัญ มีผลต่อจิตใจและทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความพึงพอใจ ทำให้งานมีคุณภาพ และสามารถลดปัญหาต่างๆ เช่น การขอย้ายที่ทำงาน การขาดงานหรือลาออกจากงาน ซึ่งสภาวะทางจิตใจนั้นมีด้วยกัน 3 ประการคือ

1) *ความรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่า มีความพิเศษ* บุคคลจะรับรู้ว่างานที่ได้ปฏิบัติไปนั้น เป็นสิ่งที่มีคุณค่ามีความสำคัญตามแต่ระดับความคิดและทัศนคติของบุคคล

2) *การได้รับผิชอบในผลลัพธ์จากงานที่ตนทำ* เป็นความรู้สึกรับของบุคคลที่จะเชื่อมั่นว่าตนสามารถสร้างผลลัพธ์ที่เป็นผลงานจากความพยายามของตนเองได้

3) *ความรู้สึกรับที่ได้รับความสำเร็จของงานที่เกิดขึ้น* ผลสะท้อนกลับจากงานจะทำให้ทราบความคิดเห็นในผลงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้อง ต้องรู้สึกที่สามารถประเมินระดับผลงานของตนเองได้ ว่าอยู่ในระดับที่น่าพอใจหรือไม่ และจะเกิดความสุขเมื่อได้รับทราบผลของงานที่ตนทำได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้เกี่ยวข้องหรือถ้าผลลัพธ์ของงานไม่น่าพอใจในสายตาผู้อื่นก็ต้องสามารถยอมรับผลที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป เมื่อเป็นเช่นนี้บุคคลนั้นจะเกิดแรงจูงใจภายในในระดับที่สูงขึ้นจากการทำงาน งานที่ทำมีคุณภาพมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

4.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

การนำแนวคิดทฤษฎีคุณลักษณะงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร จะต้องมิเหตุปัจจัยหลายด้าน ที่ส่งเสริมในการทำงานนั้นให้สำเร็จ ทั้งนี้จะต้องเกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคคลที่ต้องการจะพัฒนาตนเองเป็นสำคัญ คือบุคคลต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นเสมือนการเสริมแรงด้านบวกให้กับการมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งบุคคลจำพวกนี้ จะเห็นผลที่ชัดเจนตามทฤษฎี รวมถึงปัจจัยที่สร้างความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยพื้นฐานในการใช้ชีวิต บรรยากาศในการทำงาน และความมั่นคงในอาชีพ ปัจจัยภายนอกเหล่านี้จะส่งผลเช่นเดียวกับแรงจูงใจภายในของบุคคลนั้น

4.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับความสุขในการทำงาน

มีผู้ที่ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ไว้มากมายหลายท่าน จะยกตัวอย่างพอสังเขป ดังนี้

Hussein (2018) ได้กล่าวถึงแนวความคิดการพัฒนาแบบจำลองลักษณะงาน ของ Richard Hackman สามารถนำไปใช้ในการออกแบบงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ ลักษณะงานหลัก สภาพทางจิตวิทยาที่สำคัญ และผลที่คาดว่าจะได้รับลักษณะงาน (Core Job Characteristics) จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากงาน ประกอบไปด้วย องค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมี วัตถุประสงค์ของภาระงาน ความสำคัญของภาระงาน ความเป็นอิสระ และผลป้อนกลับของงาน ดังนั้น ลักษณะงาน 5 ประการนี้ มีผลกระทบต่อแรงจูงใจ ความพอใจในงาน และมีผลทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสูงขึ้น เพราะลักษณะนี้มีผลต่อสภาพจิตวิทยาที่สำคัญ 3 ประการด้วยกัน ได้แก่ ประสบการณ์ที่มีคุณค่าที่ได้รับจากตัวงาน ประสบการณ์ที่มีคุณค่าที่ได้รับจากความรับผิดชอบในงานและความรู้ผลลัพธ์ของงาน

Hofmans, Gelens, & Theuns (2014) กล่าวว่าปัจจุบันพนักงานมีความรู้เพิ่มขึ้น มีความคิดทัศนคติ และความต้องการในการทำงาน ตลอดจนการใช้ชีวิตในปัจจุบันที่ต่างจากอดีต สังคมมีความซับซ้อน เกี่ยวข้องกันมากขึ้นพนักงานรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถมากขึ้น พร้อมทั้งจะรับผิดชอบมากขึ้น และมักต่อต้านการปฏิบัติงานที่คอยรับคำสั่งเพียงอย่างเดียว แต่บุคคลจะต้องการอำนาจในการ ตัดสินใจ ความพอใจ และความภาคภูมิใจในงาน เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

Dutschke, Jacobsohn, Dias, & Combadao (2019) อธิบายว่าลักษณะของงาน ประกอบด้วย การที่พนักงานรับทราบว่างานที่ทำมีความท้าทาย มีลักษณะสร้างสรรค์ งานมีความน่าสนใจ มีโอกาสที่จะก้าวหน้า มีโอกาสได้เรียนรู้ การได้รับผิดชอบงานที่ทำตั้งแต่ต้นจนจบ สามารถวางแผนงานควบคุมการทำงาน และมองเห็นว่าในอนาคตงานนั้นมีโอกาสที่จะสำเร็จ จะทำให้พนักงานเกิดมั่นใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความคิดในการทำงาน โดยลักษณะงานที่มีสิ่งจูงใจจะมีผลให้พนักงานมีอารมณ์ร่วมในงานและความรู้สึกไปในทางบวก ทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างดี ในทางกลับกันถ้าหากว่าลักษณะงานไม่มีสิ่งจูงใจ พนักงานจะรู้สึกไม่อยากทำงานไม่พอใจในงาน และถ้าต้องทนทำงานในลักษณะนี้เป็นเวลานาน พนักงานจะรู้สึกเบื่อหน่าย

งานวิจัยของ จารุณี วงศ์ละคร (2559) ได้กล่าวว่า “เงิน” เป็นปัจจัยช่วยให้คลายทุกข์ แต่ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ชีวิตมีความสุข ถ้าต้องการความสุขก็ต้องมีปัจจัยอื่นอีก นั่นคือ

มีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวและมีค่านิยมที่ดี แล้วยังจำเป็นต้องมีปัจจัยอื่นเสริมด้วย ได้แก่ การทำงานที่มีคุณค่า การมีสังคมและเพื่อนฝูง มีสุขภาพดี มีอิสระในชีวิต

งานวิจัยของ De Waal (2018) พบว่าความสุขในการทำงานมีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพขององค์กร เช่น การเพิ่มผลผลิต ลดการลาออกของบุคลากร และลดการร้องเรียนของลูกค้า การจะทำให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง ต้องเพิ่มความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสุขในการทำงาน และHuang, Ahlstrom, Lee, Chen, and Hsieh (2016) ได้ศึกษาโดยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจากพนักงาน 451 คน และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล 50 คน ผู้เชี่ยวชาญจาก 50 บริษัท ในอุตสาหกรรมหลัก สามประเภทได้แก่ การผลิต การเงิน และการบริการ ในประเทศไต้หวัน พบว่าความสุขของบุคลากรเกิดได้จากการมีส่วนร่วมในงาน การได้ทำงานที่ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และได้ทำงานที่รู้สึกมีคุณค่า

งานวิจัยของ สาคร สมเสริฐ (2561) ได้ศึกษาว่าการทำงานอย่างมีความสุขคือสิ่งหรือกิจกรรมที่ผู้ทำมีความสุขสบายใจ ซึ่งต้องอาศัยคนทำงานเป็นผู้กระทำมากกว่า สิ่งแวดล้อมเป็นตัวกำหนด โดยมีแนวทางที่ช่วยให้เกิดความสุขในการทำงานได้แก่ เลือกลงานดีมีประโยชน์ รักและเห็นคุณค่าในงาน มีมุมมองเชิงสร้างสรรค์ ทำงานเป็นระบบไม่สับสน ผูกมิตรและสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการทำงาน จัดการความเครียดได้ และยกผลงานให้เป็นของส่วนรวม

งานวิจัยของ Kawalya et al. (2019) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิทยา ด้านความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐในประเทศชิลี ผลการศึกษาพบว่าประสบการณ์ในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในที่ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Haar, Schmitz, Di Fabio, and Daellenbach (2019) ที่พบว่า สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในที่ทำงานมีความสำคัญ ต่อความสุขของในการทำงาน ในบริบทของประเทศนิวซีแลนด์ และงานที่มีคุณค่า (meaningful work : MFW) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน รวมถึงคุณภาพของบุคลากรโดยรวมในองค์กร มีผลต่อความสุขของบุคลากร นอกจากนั้นขนาดขององค์กร ทุนมนุษย์ มีต่อความสุขของบุคลากรด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Erro-Garces and Ferreira (2019) ได้กล่าวถึงสภาพการทำงาน สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าการเพิ่มค่าจ้าง และการเพิ่มระยะเวลาของสัญญาจ้าง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะงานคือ การสร้างความรับรู้ การระบุคุณค่าในงานที่ทำให้สามารถสนองความต้องการ บรรลุผลการปฏิบัติงานเป็นการตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งของบุคคลอันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน และคุณประโยชน์ต่อองค์กร งานมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับบุคคลผู้ทำงานอย่างไรก็ดี มนุษย์ต้องทำงานเพื่อเลี้ยงชีพ งานจึงเป็นแรง

ที่จะจูงใจบุคคลได้ ถ้าต้องทำงานแบบมีความน่าเบื่อหน่าย ย่อมไม่สร้างแรงจูงใจให้กับบุคคล การกำหนดคุณลักษณะงานให้สามารถจูงใจบุคลากรให้มีความมุ่งมั่น มีใจฝักใฝ่อยู่กับงานที่ทำและมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น จึงมีความจำเป็นต้องสร้างคุณค่าให้กับงาน ต้องปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดวิธีคิดที่ดีต่องาน และรู้สึกว่าการงานนั้นมีคุณค่ามีความสำคัญ เพราะผลลัพธ์ของงานนั้นก็ขึ้นอยู่กับความเอาใจใส่ งาน การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานที่ทำ แต่การจะสร้างวิธีคิดที่ดีต่องานของบุคลากรนั้นต้องเกิดจากจิตสำนึกที่รวมกับแรงกระตุ้นภายในจิตใจของบุคลากรที่ต้องการพัฒนาคุณภาพของงานและเกิดความรักในงานนั้น จึงสามารถกล่าวได้ว่าคุณลักษณะงานที่เป็นที่พึงพอใจของพนักงานนั้น จะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่ต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการความยอมรับนับถือ ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน

สรุปแนวคิด ทฤษฎี ในการวิจัย เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ โดยการวิจัยในระยะแรกเป็นการวิจัยที่ใช้ข้อมูลทฤษฎีภูมิมาทำการศึกษา นำข้อมูลมาจากระบบสอบถามความสุขของบุคลากรสาธารณสุข จากฐานข้อมูลโปรแกรม Happynometer (เป็นการวัดความสุขด้วยตนเอง) ของกระทรวงสาธารณสุข โดยแบบสอบถามกำหนดตัวแปรต้นคือลักษณะทางประชากรของบุคลากรสาธารณสุข และกำหนดตัวแปรตามจากแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Healthy Workplace) ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ประกอบด้วยระดับความสุข 9 มิติ โดยการประยุกต์เครื่องมือวัดความสุขทางสังคมศาสตร์ที่คณะนักวิจัยจากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งสนับสนุนการวิจัยโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) และกระทรวงสาธารณสุขได้ทำบันทึกข้อตกลงในการนำเครื่องมือนี้มาใช้ในการวัดระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขทั่วประเทศ ประกอบไปด้วยการวัดระดับความสุขใน 9 มิติ คือ 1. Happy Body ร่างกายดี 2. Happy Relax ผ่อนคลายดี 3. Happy Heart ใจดี 4. Happy Soul จิตวิญญาณดี 5. Happy Family ครอบครัวดี 6. Happy Society สังคมดี 7. Happy Brain ใฝ่รู้ดี 8. Happy Money สุขภาพเงินดี 9. Happy Work Life การงานดี โดยผู้วิจัยได้นำปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ การตั้งครรรภ์ จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การมีบุตร ลักษณะงานที่ทำ ระดับตำแหน่งประเภทการจ้างงาน สายงาน การทำงานเป็นกะ/ทำงานเป็นรอบ/เข้าเวร ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน การลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงานมาศึกษาความสัมพันธ์กับระดับความสุขใน 9 มิติ และความสุขโดยรวมของบุคลากร

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Healthy Workplace) มาเป็นตัวแปรต้นในการวิจัยในระยะที่ 2 คือนำค่าระดับความสุขโดยรวมเฉลี่ยของระดับความสุขทั้ง 9 มิติ ของบุคลากรสาธารณสุข มาเป็นตัวแปรต้น และนำแนวคิด

ของ Hackman & Oldham เรื่องคุณลักษณะงาน มาเป็นตัวแปรตามโดยที่คุณลักษณะงานนั้นนำไปสู่ความเชื่อ ทศนคติ ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งคุณลักษณะงานที่สำคัญจะมีอยู่ 5 ปัจจัย คือ 1) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) 2) ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity) 3) ความสำคัญของงาน (Task Significant) 4) ความเป็นอิสระ (Autonomy) 5) ผลสะท้อนของงาน (Feedback)

นอกจากคุณลักษณะงานแล้ว ในการศึกษาวิจัยฉบับนี้ จะใช้แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน รูปแบบวิตามิน (Vitamin Model) ของ Warr P. มาเป็นตัวแปรตาม ซึ่งปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ยังเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมและสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นนอกจากการศึกษาความแตกต่างส่วนบุคคลของ ผู้ปฏิบัติงานแล้ว หน่วยงานยังควรมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมในงานที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน รูปแบบวิตามิน (Vitamin Model) ของ Warr P. ประกอบด้วย 12 ด้าน คือ 1) โอกาสในการควบคุม (Opportunity for personal control) 2) โอกาสใช้ทักษะความชำนาญ (Opportunity for skill use and acquisition) 3) ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จของงาน (Externally generated goals) 4) ความหลากหลายของงาน (Variety) 5) ความชัดเจน (clarity) 6) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Opportunity for interpersonal contact) 7) รางวัลหรือผลตอบแทน (Reward) 8) ความปลอดภัยด้านร่างกาย (Physical security) 9) การมีคุณค่าในที่ทำงาน (Valued social position) 10) การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supportive supervision) 11) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career outlook) 12) ความเท่าเทียม (Equity)

โดยการสอบถามประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความสุขเฉลี่ยสูงที่สุด 10 อันดับแรก และกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความสุขเฉลี่ยต่ำที่สุด 10 อันดับ เพื่อค้นหาความเกี่ยวข้องกับแนวคิดคุณลักษณะงาน ของ Hackman & Oldham และแนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน รูปแบบวิตามิน (Vitamin Model) ของ Warr P.

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อภิศฐา แก้วมีศรี (2556) ศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าระดับความสุขในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value} < 0.05$) ได้แก่ ตำแหน่งงาน ระยะเวลา

การปฏิบัติงาน รายได้ของครอบครัว คุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน โดยพบว่า รายได้ของครอบครัว คุณลักษณะงานในด้านความสำคัญของงานและสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานที่ร่วมกันอธิบายมีโอกาสในความสุขในการทำงาน ในระดับมาก ได้ร้อยละ 25 ($R^2 = 0.25$) จากการศึกษาของอภิศญา แก้วมีศรี พบว่าได้ศึกษา องค์ประกอบความสุขของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิในด้านคุณลักษณะทางประชากร เช่น ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ของครอบครัว ด้านคุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อม ภายในหน่วยงานที่ส่งผลต่อความสุขของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ โดยนำมาเป็นตัวแปร ต้นในการวิจัย

งานวิจัยของ Salas-Vallina, Pozo-Hidalgo, and Gil-Monte (2020) พบความสัมพันธ์ระหว่าง ความสุขในการทำงานและผลการดำเนินงานขององค์กร โดยทักษะการให้บริการของบุคลากร กระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและผลการดำเนินงาน ความสุขในการทำงาน ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการขาย ผลงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เกิดได้จาก ความสุขของการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pagan-Castano et al. (2020) พบว่า การจัดการ ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ผลกระทบเชิงบวกต่อสุขภาพ ของพนักงานและประสิทธิภาพการทำงาน และงานวิจัยของ Ramirez-Garcia, De Perea, and Garcia-Del Junco (2019) ที่พบว่าความสุขของบุคลากรเป็นปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพการทำงานทั้งใน ระยะสั้นและระยะยาว โดยศึกษาจาก บริษัท 262 แห่งในจังหวัดเซบิยา ประเทศสเปน โดยปัจจัย ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน และสิ่งแวดล้อมในงาน ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร

งานวิจัยของ Conte, Aasen, Jacobson, O'Loughlin, and Toroslu (2019) ได้ศึกษาด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยพบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและการมีส่วนร่วมในงาน สอดคล้องกับ Salas-Vallina, Alegre, and Guerrero (2018) ที่ศึกษาพบว่า ในสภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบัน การจัดการบุคลากรที่มีความรู้สูง เป็นสิ่งท้าทายที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร ซึ่งบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้สูง มีแรงจูงใจด้านความสุข ในการทำงานมากที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยด้านอื่นๆ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร สาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านต่างๆ แตกต่างกันไปตามที่ผู้วิจัยแต่ละคน ได้ศึกษา เช่น ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น และการมีคุณภาพชีวิตและบรรยากาศองค์กรที่ดี จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข สมรรถนะในการทำงานของบุคลากร มีผลต่อความสุขในการทำงาน บุคลากรที่มีทักษะ ความรู้สูง

มีแรงจูงใจด้านความสุขในการทำงานมากที่สุด จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร
ดังนั้น การจัดการความสุขของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์องค์กร โดยตรง



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขของจังหวัดกาญจนบุรี ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขของจังหวัดกาญจนบุรี ศึกษาปัจจัยคุณลักษณะทางประชากรที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ศึกษาความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานในกลุ่มที่มีความสุขแตกต่างกันของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี และศึกษาถึงเหตุปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ผู้วิจัยจึงได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระยะ คือ การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการศึกษาสถานการณ์ระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุข โดยใช้ข้อมูลทฤษฎีภูมิที่ได้จากการสำรวจระดับความสุข ในโปรแกรม Happynometer ของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ข้อมูลคุณลักษณะของประชากร ข้อมูลความสุขของบุคลากรสาธารณสุขในมิติต่างๆ 9 มิติ แล้วนำมาวิเคราะห์โดยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขของบุคลากรแล้วสังเกตข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ที่สนใจ คือระดับความสุขที่อยู่ในระดับมาก และระดับไม่มีความสุข และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากรกับระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ใช้สถิติเชิงอนุมาน ส่วนการวิจัยระยะที่ 2 เป็นการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความสุขมาก และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีความสุข ที่ได้ข้อมูลจากการศึกษาระดับความสุขจากการศึกษาในระยะที่ 1 โดยศึกษาความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในกลุ่มที่มีความสุขแตกต่างกันของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี และศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดกาญจนบุรี จากเครื่องมือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

1.1 การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาความสุขบุคลากรและศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะประชากรกับความสุขของบุคลากรโดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ

การศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 เป็นการศึกษาโดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ นำข้อมูลมาจากแบบสอบถามปลายปิดของกระทรวงสาธารณสุข ที่ทำการสำรวจระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขทั่วประเทศ กระทรวงสาธารณสุข ได้ออกแบบเครื่องมือเก็บข้อมูลร่วมกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และโดยการสนับสนุนการดำเนินการสำรวจสถานการณ์ความสุขบุคลากรสาธารณสุขจากสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ(สสส.) โดยใช้แบบสอบถาม ประกอบไปด้วยข้อมูล 3 ส่วน คือ ส่วนข้อมูลหน่วยงานสาธารณสุขที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ ส่วนข้อมูลทั่วไป คือคุณลักษณะประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนของระดับความสุขใน 9 มิติ โดยบรรจุแบบสอบถามในโปรแกรม Happynometer online บน Web Site <http://happinometer.moph.go.th> และให้บุคลากรสาธารณสุขทั่วประเทศได้ตอบแบบสอบถามนั้น ระหว่าง เดือนธันวาคม 2561 ถึงเดือนมกราคม 2562 กระทรวงสาธารณสุขได้นำข้อมูลไปทำการวิเคราะห์เบื้องต้น เป็นภาพรวมระดับประเทศ และส่งคืนข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม ให้แต่ละเขตสุขภาพ ในรูปแบบของไฟล์ข้อมูล Electronic ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 2562 โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามใน โปรแกรม Happynometer จำนวน 4,577 คน จากบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 4,806 คน ผู้วิจัยได้ขอใช้ข้อมูลจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี มาทำการศึกษาในเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาสถานการณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านคุณลักษณะทางประชากรกับระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขของจังหวัดกาญจนบุรี

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรในการวิจัยระยะที่ 1

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรสาธารณสุข สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดกาญจนบุรี โดยผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาข้อมูลจากประชากรที่ปฏิบัติงานในระดับปฐมภูมิ ของจังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ทุกแห่ง จำนวน 144 แห่ง และบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง จำนวน 13 แห่ง ซึ่งเป็นบริบทเดียวกับที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ โดยที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เป็นหน่วยงานบริหารงานสาธารณสุขในระดับอำเภอ ที่ควบคุมกำกับการทำงานหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ โดยนำข้อมูลมาจากบุคลากร

ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง ที่ตอบแบบสอบถามในโปรแกรม Happynometer จำนวน 867 คน มาศึกษา

2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้จากการสุ่มจากประชากรที่เป็นบุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานในระดับปฐมภูมิ ของจังหวัดกาญจนบุรีคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอของจังหวัดกาญจนบุรี จากข้อมูลทุติยภูมิในโปรแกรม Happynometer ของกระทรวงสาธารณสุข ที่ทำการสำรวจระดับความสุข โดยได้รับข้อมูลการตอบแบบสอบถามของบุคลากรสาธารณสุข ระดับปฐมภูมิทั้งหมดของจังหวัดกาญจนบุรี เป็นไฟล์ข้อมูล Electronic จำนวน 867 คน นำมาคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยใช้สูตรวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ทราบขนาดประชากรที่ชัดเจนของเครซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างใน ธีรวิทย์ เอกะกุล, 2543)

$$n = \frac{x^2 Np(1-p)}{e^2(N-1) + x^2 p(1-p)}$$

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างได้ 5% หรือเท่ากับ 0.05)

x^2 คือ ค่าไคสแควร์ที่ $df = 1$ และระดับความเชื่อมั่น 95% ($x^2 = 3.841$)

P = สัดส่วนของบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานที่ได้จากการศึกษาที่ผ่านมา สำหรับการวิจัยนี้ใช้สัดส่วนความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ (อภิศญา แก้วมีศรี 2556.) ซึ่งมีค่าเท่ากับร้อยละ 54 ดังนั้น $P = 0.54$ คำนวณขนาดตัวอย่างโดยแทนค่าในสูตร

$$n = \frac{x^2 Np(1-p)}{e^2(N-1) + x^2 p(1-p)}$$

$$n = \frac{3.841 \times 867 \times 0.54 \times 0.46}{(0.05^2) \times (867-1) + 3.841 \times 0.54 \times 0.46}$$

$$n = 265.13 \text{ หรือ } 265 \text{ คน}$$

จากสูตรการคำนวณจึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้เท่ากับ 265 คน แต่เนื่องจากผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลทุติยภูมิ ในการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้มาจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อให้เป็นตัวแทนของประชากรที่น่าเชื่อถือมากขึ้น จึงมีความประสงค์

เก็บข้อมูลเพิ่มข้อมูลอีกร้อยละ 20 ของประชากร ฉะนั้น จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 1 จำนวน 318 คน

เพื่อให้การคัดเลือกตัวอย่างเป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสม จึงนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรสาธารณสุข ระดับปฐมภูมิรายอำเภอ ที่จำแนกตามสภาพการจ้างงาน ตามตารางที่ 3.1 มาสุ่มเลือกตัวอย่างแบบสัดส่วนรายอำเภอ แยกตามสภาพการจ้างงาน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีสัดส่วนครอบคลุมทั่วถึงเท่าเทียมกัน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรระดับปฐมภูมิรายอำเภอที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสภาพการจ้างงาน

อำเภอ	สถานภาพการจ้าง					รวม
	พนักงาน		ลูกจ้าง			
	ข้าราชการ	ราชการ	ประจำ	ชั่วคราว		
เมืองกาญจนบุรี	94	2	14	10	44	164
ไทรโยค	35	2	9	3	26	75
บ่อพลอย	40	0	5	1	3	49
ศรีสวัสดิ์	20	0	6	1	4	31
ท่ามะกา	77	0	5	4	32	118
ท่าม่วง	72	1	6	5	20	104
ทองผาภูมิ	30	1	13	3	21	68
สังขละบุรี	18	1	1	0	11	31
พนมทวน	48	1	12	1	13	75
เลาขวัญ	42	0	14	8	16	80
ด่านมะขามเตี้ย	16	0	5	0	4	25
หนองปรือ	8	0	1	0	2	11
ห้วยกระเจา	24	0	2	1	9	36
รวม	524	8	93	37	205	867

หลังจากนั้นจึงทำการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยคิดเป็นสัดส่วนตามจำนวนบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิในแต่ละสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ แล้วจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลากตามสัดส่วนประชากรที่ผู้วิจัยทำการคำนวณได้

โดยจำแนกตัวอย่างแต่ละสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และกระจายตามตามสภาพการจ้างงานของแต่ละอำเภอ ดังจำนวนตัวอย่างที่แสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่างที่เก็บข้อมูล
เมืองกาญจนบุรี	164	60
ไทรโยค	75	28
บ่อพลอย	49	18
ศรีสวัสดิ์	31	11
ท่ามะกา	118	43
ท่าม่วง	104	38
ทองผาภูมิ	68	25
สังขละบุรี	31	11
พนมทวน	75	27
เลาขวัญ	80	29
ด่านมะขามเตี้ย	25	10
หนองปรือ	11	5
ห้วยกระเจา	36	13
รวม	867	318

หลังจากที่ได้จำแนกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาจำแนกในการคัดเลือกตัวอย่าง โดยทำการจำแนกตามตามสภาพการจ้างงานของแต่ละอำเภอ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว โดยคำนวณตามสัดส่วนสภาพการจ้างงานในอำเภอนั้น เพื่อให้ตัวอย่างได้รับการสุ่มเลือกอย่างยุติธรรม ดังข้อมูลในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 จำนวนตัวอย่างรายอำเภอ จำแนกตามสภาพการจ้างงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

อำเภอ	จำนวนตัวอย่างตามสภาพการจ้างงาน					รวม
	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	พนักงาน กระทรวง	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	
เมืองกาญจนบุรี	34	1	5	4	16	60
ไทรโยค	12	0	4	0	12	28
บ่อพลอย	15	0	2	0	1	18
ศรีสวัสดิ์	7	0	3	0	1	11
ท่ามะกา	28	0	2	1	12	43
ท่าม่วง	26	1	2	2	7	38
ทองผาภูมิ	11	0	5	1	8	25
สังขละบุรี	7	0	0	0	4	11
พนมทวน	18	0	4	0	5	27
เลขาขวัญ	15	0	5	3	6	29
ด่านมะขามเตี้ย	6	0	2	0	2	10
หนองปรือ	4	0	0	0	1	5
ห้วยกระเจา	9	0	1	0	3	13
รวม	192	2	35	11	78	318

การเลือกกลุ่มตัวอย่างการวิจัยในระยะที่ 1 เป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ เป็นการนำข้อมูลทุติยภูมิมาทำการศึกษา ผู้วิจัยจึงกำหนดการคัดเลือกข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้มา โดยคัดเลือกข้อมูลตามสภาพการจ้างงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอนั้น และเลือกข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม และข้อมูลที่ต้องมีความถูกต้อง ไม่ขัดแย้งกันเองในข้อมูลรายบุคคล จำนวน 318 ตัวอย่าง

3. ข้อมูลทัศนคติ จากแบบสอบถามปลายปิด ที่ได้จากโปรแกรม Happynometer

ในการศึกษาวิจัยในระยะที่ 1 นี้ ใช้ข้อมูลทัศนคติจากชุดเครื่องมือวัดความสุข ของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งได้ปรับปรุงมาจากชุดเครื่องมือวัดความสุขทางสังคมศาสตร์ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) นำมาใช้วัดความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขทั่วประเทศ ในปี พ.ศ. 2562 เป็นแบบสอบถามปลายปิด บรรจุใน โปรแกรม Happynometer บน Web Site Happynometer.Moph.go.th ข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามที่ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 สถานที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้ คือ ลักษณะหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลในด้านปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลระดับความสุขของบุคลากร โดยรวมและรายมิติความสุข 9 มิติ รายละเอียดของข้อมูลที่ได้ตามแบบสอบถาม ดังนี้

3.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลหน่วยงานสาธารณสุขของผู้ตอบแบบสอบถาม จากข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ แบบให้เลือกรับคำตอบและเติมคำในช่องว่าง ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เขตสุขภาพ จังหวัดที่หน่วยงานสังกัดอยู่ ประเภทหน่วยงาน (สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) รหัสหน่วยงาน (ตามรหัสมาตรฐานที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด) และให้เติมชื่อหน่วยงานในช่องว่าง

3.2 ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลคุณลักษณะประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม จากข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ แบบให้เลือกรับคำตอบและเติมคำในช่องว่าง ประกอบด้วยข้อมูลด้าน เพศ การตั้งครรภ์ อายุ จังหวัดที่ท่านอาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาหรือไม่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การมีบุตร ลักษณะงาน ระดับตำแหน่ง ประเภทการจ้างงาน สายงาน ช่วงเวลาการทำงานเป็นรอบ/เข้าเวร อายุงานในองค์กร จำนวนลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน รายได้ต่อเดือน

3.3 ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร จากแบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 9 มิติ ได้แก่ มิติสุขภาพดี จำนวน 6 ข้อ ผ่อนคลายดี จำนวน 5 ข้อ น้ำใจดี จำนวน 5 ข้อ จิตวิญญาณดี จำนวน 5 ข้อ ครอบครัวดี จำนวน 3 ข้อ สังคมดี จำนวน 5 ข้อ ใฝ่รู้ดี จำนวน 3 ข้อการเงินดี จำนวน 4 ข้อ และการงานดี จำนวน 17 ข้อ สรุปมีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 55 ข้อลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเติมข้อความและเลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ข้อมูลจากคำถามรายมิติ ดังนี้

3.3.1 ข้อมูลจากมิติสุขภาพดี

ข้อมูลจากคำถามในมิติสุขภาพดี จากคำถามข้อที่ 1-6 เป็นคำถามเพื่อประเมินภาวะสุขภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเติมข้อความและเลือกตอบตามความเป็นจริง ดังนี้

1) **ข้อมูลจากคำถามข้อ 1** คำถามน้ำหนัก ส่วนสูง และเส้นรอบเอว เพื่อนำข้อมูลไปคำนวณค่าดัชนีมวลกาย ประเมินภาวะโรคอ้วน ซึ่งมีความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยโดยประเมินจากดัชนีมวลกายของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสูตร น้ำหนัก (กิโลกรัม)/ส่วนสูง (เมตรยกกำลังสอง) โดยใช้เกณฑ์จากวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล มีเกณฑ์การประเมิน ดังต่อไปนี้

ภาวะน้ำหนักน้อย หมายถึง ค่าดัชนีมวลกาย น้อยกว่า 18.5 ซึ่งเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยจากภาวะโรคอ้วนน้อยที่สุด

ภาวะน้ำหนักปกติ หมายถึง ค่าดัชนีมวลกาย 18.5-22.9 ซึ่งเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยจากภาวะโรคอ้วนน้อย

อ้วนระดับ 1 หมายถึง ค่าดัชนีมวลกายอยู่ในช่วง 23.0-24.9 เป็นภาวะน้ำหนักเกิน ซึ่งเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยจากภาวะโรคอ้วนปานกลาง

อ้วนระดับ 2 หมายถึง ค่าดัชนีมวลกายอยู่ในช่วง 25.0-29.9 เป็นภาวะอ้วน ซึ่งเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยจากภาวะโรคอ้วนมาก

อ้วนระดับ 3 หมายถึง ค่าดัชนีมวลกาย 30 ขึ้นไป เป็นภาวะอ้วนมาก ซึ่งเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยจากภาวะโรคอ้วนมากที่สุด

สำหรับข้อมูลจากคำถามเส้นรอบเอว เพื่อประเมินภาวะอ้วนลงพุง ซึ่งมีความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย โดยขนาดรอบเอวตามเกณฑ์มาตรฐานคนเอเชีย เพศชายขนาดรอบเอวไม่เกิน 90 เซนติเมตร (36 นิ้ว) เพศหญิงขนาดรอบเอวไม่เกิน 80 เซนติเมตร(32 นิ้ว) มีเกณฑ์การประเมิน ดังต่อไปนี้ (อ้างอิงใน Web Site <http://www.thaihealth.or.th/Content> สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2561 เวลา 13.30 น.)

(1) สำหรับเพศชาย

- รอบเอวไม่เกิน 36 นิ้ว หมายถึง รอบเอวอยู่ในเกณฑ์ปกติ (มีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคจากภาวะอ้วนลงพุงน้อย)
- รอบเอวมากกว่า 36 นิ้ว หมายถึง รอบเอวเกินเกณฑ์ปกติ (มีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคจากภาวะอ้วนลงพุงมาก)

(2) สำหรับเพศหญิง

- รอบแวนไม่เกิน 32 นั้ว หมายถึง รอบแวนอยู่ในเกณฑ์ปกติ (มีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคจากภาวะอ้วนลงพุงน้อย)
- รอบแวนมากกว่า 32 นั้ว หมายถึง รอบแวนเกินเกณฑ์ปกติ (มีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคจากภาวะอ้วนลงพุงมาก)

2) ข้อมูลจากคำถามข้อ 2 เป็นข้อมูลการประเมินความใส่ใจสุขภาพจากพฤติกรรมกรกินอาหารเข้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน ข้อมูลที่ได้เป็นตัวเลข จากการให้คะแนนเกณฑ์การให้คะแนน

ไม่กินเลย	หมายถึง	ใส่ใจสุขภาพน้อยที่สุด ให้คะแนนเท่ากับ 0 คะแนน
กิน 1-2 วันต่อสัปดาห์	หมายถึง	ใส่ใจสุขภาพน้อย ให้คะแนน เท่ากับ 25 คะแนน
กิน 3-4 วันต่อสัปดาห์	หมายถึง	ใส่ใจสุขภาพปานกลางให้คะแนน เท่ากับ 50 คะแนน
กิน 5-6 วันต่อสัปดาห์	หมายถึง	ใส่ใจสุขภาพมากให้คะแนน เท่ากับ 75 คะแนน
กินทุกวันเป็นประจำวัน	หมายถึง	ใส่ใจสุขภาพมากที่สุดให้คะแนน เท่ากับ 100 คะแนน

3) ข้อมูลจากคำถามข้อ 3 เป็นข้อมูลการประเมินความใส่ใจสุขภาพจากพฤติกรรมกรออกกำลังกาย โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน ข้อมูลที่ได้เป็นตัวเลข จากการให้คะแนนเกณฑ์การให้คะแนน

ไม่ออกกำลังกายเลย	หมายถึง	ใส่ใจสุขภาพน้อยที่สุดให้คะแนน เท่ากับ 0 คะแนน
ออกกำลังกายน้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์	หมายถึง	ใส่ใจสุขภาพน้อยให้คะแนน เท่ากับ 25 คะแนน
ออกกำลังกาย 3 วันต่อสัปดาห์	หมายถึง	ใส่ใจสุขภาพปานกลาง ให้คะแนน เท่ากับ 50 คะแนน
ออกกำลังกายมากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์	หมายถึง	ใส่ใจสุขภาพมากให้คะแนน เท่ากับ 75 คะแนน
ออกกำลังกายทุกวันเป็นประจำวัน	หมายถึง	ใส่ใจสุขภาพมากที่สุดให้คะแนน เท่ากับ 100 คะแนน

4) ข้อมูลจากคำถามข้อ 4 เป็นข้อมูลจากการประเมินพฤติกรรมกรทำลายสุขภาพจากการสูบบุหรี่ทั้งแบบซองหรือมวนเอง ข้อมูลที่ได้เป็นตัวเลข จากการให้คะแนนเกณฑ์การให้คะแนน

ไม่เคยสูบเลย	หมายถึง	ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทำลายสุขภาพ ให้คะแนน เท่ากับ 100 คะแนน
ไม่สูบแต่เคยสูบ	หมายถึง	มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทำลายสุขภาพน้อยให้คะแนน เท่ากับ 75 คะแนน
สูบนาน ๆ ครั้ง	หมายถึง	มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทำลายสุขภาพปานกลาง ให้คะแนน เท่ากับ 50 คะแนน
สูบบ่อยแต่ไม่ทุกวัน	หมายถึง	มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทำลายสุขภาพมาก ให้คะแนน เท่ากับ 25 คะแนน
สูบเป็นประจำทุกวัน	หมายถึง	มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทำลายสุขภาพมากที่สุดให้คะแนน เท่ากับ 0 คะแนน

5) ข้อมูลจากคำถามข้อ 5 เป็นข้อมูลจากการประเมินพฤติกรรมการทำลายสุขภาพจากการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ ข้อมูลที่ได้เป็นตัวเลข จากการให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน

ไม่เคยดื่มเลย	หมายถึง	ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทำลายสุขภาพ ให้คะแนน เท่ากับ 100 คะแนน
ไม่ดื่มแต่เคยดื่ม	หมายถึง	มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทำลายสุขภาพน้อย ให้คะแนน เท่ากับ 75 คะแนน
ดื่ม ปีละ 1-2 ครั้ง	หมายถึง	มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทำลายสุขภาพปานกลาง ให้คะแนน เท่ากับ 50 คะแนน
ดื่มทุกเดือน	หมายถึง	มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทำลายสุขภาพมาก ให้คะแนน เท่ากับ 25 คะแนน
ดื่มประจำทุกสัปดาห์หรือทุกวัน	หมายถึง	มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทำลายสุขภาพมากที่สุด ให้คะแนน เท่ากับ 0 คะแนน

6) ข้อมูลจากคำถามข้อ 6 เป็นข้อมูลจากการประเมินภาพรวมความพึงพอใจต่อสุขภาพกายของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้เป็นค่าตัวเลข จากลักษณะคำตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า เลือกตอบได้ 5 ระดับ

เกณฑ์การให้คะแนน	มีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ
ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด	หมายถึง ความรู้สึกหรือเหตุการณ์ในข้อความนั้นมีระดับน้อยมาก หรือไม่เคยเกิดขึ้นเลยให้คะแนนเท่ากับ 0 คะแนน
พอใจน้อย	หมายถึง ความรู้สึกหรือเหตุการณ์ในข้อความนั้นมีระดับน้อยหรือเกิดขึ้นไม่บ่อย ให้คะแนนเท่ากับ 25 คะแนน
พอใจปานกลาง	หมายถึง ความรู้สึกหรือเหตุการณ์ในข้อความนั้นมีระดับปานกลางหรือเกิดขึ้นไม่มาก หรือไม่บ่อยจนเกินไป ให้คะแนนเท่ากับ 50 คะแนน
พอใจมาก	หมายถึง ความรู้สึกหรือเหตุการณ์ในข้อความนั้นมีระดับมาก ความพอใจมาก หรือเกิดขึ้นบ่อยๆ ให้คะแนนเท่ากับ 75 คะแนน
พอใจมากที่สุด	หมายถึง ความรู้สึกหรือเหตุการณ์ในข้อความนั้นมีระดับพอใจมากที่สุด หรือ เกิดขึ้นเกือบทุกครั้งหรือทุกวัน ให้คะแนนเท่ากับ 100 คะแนน

7) ข้อมูลจากคำถามข้อ 7- 54 เป็นข้อมูลที่ได้จากคำถามในมิติที่เหลืออีก 9 มิติ ข้อมูลที่ได้เป็นค่าตัวเลข จากลักษณะคำตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยผู้ตอบเลือกตอบได้ 5 ระดับ ในมิติผ่อนคลายดี จำนวน 5 ข้อ(ข้อ 7 - 11) มิติน้ำใจดี จำนวน 5 ข้อ(ข้อ 12 - 16) มิติ

จิตวิญญาณดี จำนวน 5 ข้อ(ข้อ 17 - 21) มิติครอบครัวดี จำนวน 3 ข้อ(ข้อ 22 - 24) มิติสังคมดี จำนวน 6 ข้อ(ข้อ 25 - 30) มิติใฝ่รู้ดี จำนวน 3 ข้อ(ข้อ 31 - 33) มิติการเงินดี จำนวน 4 ข้อ(ข้อ 34 - 37) และมิติการงานดี จำนวน 17 ข้อ(ข้อ 38 - 54) ข้อมูลที่ได้เป็นค่าตัวเลข จากการให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน

(1) เกณฑ์การให้คะแนน คำถามเชิงบวก ได้แก่ข้อ 7,8,10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25,26,27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 38, 39,40,41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 53, 54

มีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ ไม่เลย/น้อยที่สุด หมายถึง ความรู้สึกหรือเหตุการณ์ในข้อความนั้นมีระดับน้อยมากหรือไม่เคยเกิดขึ้นเลยให้คะแนนเท่ากับ 0 คะแนน

น้อย หมายถึง ความรู้สึกหรือเหตุการณ์ในข้อความนั้นมีระดับน้อยหรือเกิดขึ้นไม่บ่อยให้คะแนนเท่ากับ 25 คะแนน

ปานกลาง หมายถึง ความรู้สึกหรือเหตุการณ์ในข้อความนั้นมีระดับปานกลางหรือเกิดขึ้นไม่มากหรือน้อยจนเกินไป ให้คะแนนเท่ากับ 50 คะแนน

มาก หมายถึง ความรู้สึกหรือเหตุการณ์ในข้อความนั้นมีระดับมาก หรือเกิดขึ้นบ่อยๆ ให้คะแนนเท่ากับ 75 คะแนน

มากที่สุด หมายถึง ความรู้สึกหรือเหตุการณ์ในข้อความนั้นมีระดับมากที่สุด หรือเกิดขึ้นเกือบทุกครั้งหรือทุกวัน ให้คะแนนเท่ากับ 100 คะแนน

(2) คำถามเชิงลบ ได้แก่ข้อ 9, 34, 37 มีการให้คะแนนกลับกันกับคำถามเชิงบวก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ไม่เลย/น้อยที่สุด หมายถึง ความรู้สึกหรือเหตุการณ์ในข้อความนั้นมีระดับน้อยมากหรือไม่เคยเกิดขึ้นเลย กลับการให้คะแนนจาก 0 เป็น 100 คะแนน

น้อย หมายถึง ความรู้สึกหรือเหตุการณ์ในข้อความนั้นมีระดับน้อยหรือเกิดขึ้นไม่บ่อย กลับการให้คะแนนจาก 25 เป็น 75 คะแนน

ปานกลาง หมายถึง ความรู้สึกหรือเหตุการณ์ในข้อความนั้นมีระดับปานกลางหรือเกิดขึ้นไม่มาก ไม่น้อย ให้คะแนนเท่ากับ 50 คะแนนเหมือนคำถามเชิงบวก

มาก หมายถึง ความรู้สึกหรือเหตุการณ์ในข้อความนั้นมีระดับมากหรือเกิดขึ้นบ่อย กลับการให้คะแนนจาก 75 เป็น 25 คะแนน

มากที่สุด หมายถึง ความรู้สึกหรือเหตุการณ์ในข้อความนั้นมีระดับมากที่สุดหรือเกิดขึ้นเกือบทุกครั้งหรือทุกวัน กลับการให้คะแนนจาก 100 เป็น 0 คะแนน

8) การแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความสุขรายมิติและการแปลผลความสุขของบุคคลากรสาธารณสุข โดยรวม 9 มิติ

ระดับความสุขรายมิติของบุคคลากรสาธารณสุขแต่ละคน นำมาจากผลรวมคะแนนรายข้อนำมาหาค่าเฉลี่ยความสุข แล้วนำค่าคะแนนเฉลี่ยมาแปลผลตามเกณฑ์ระดับความสุข โดยใช้เกณฑ์ตามที่สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล กำหนด คือ แบ่งเป็น 4 ระดับ ตามเกณฑ์คะแนน คือ

ระดับไม่มีความสุขอย่างยิ่ง คะแนน 0 – 24.99

ระดับไม่มีความสุข คะแนน 25.00 – 49.99

ระดับมีความสุข คะแนน 50.00 – 74.99

ระดับมีความสุขมาก คะแนน 75.00 – 100

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

4.1 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยระยะที่ 1

การตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยในระยะที่ 1 เนื่องจากการนำข้อมูลitudinal จากแบบสอบถามวัดความสุขบุคคลากรของกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่นำมาจากกระทรวงสาธารณสุขซึ่งประยุกต์มาจาก ชุดเครื่องมือวัดความสุขทางสังคมศาสตร์ของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้การสนับสนุน การดำเนินการของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ(สสส.) จึงเป็นเครื่องมือที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเรียบร้อยแล้ว จากสถาบันสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

4.1.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลitudinal ในการวิจัยระยะที่ 1

1) ประสานงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี โดยทำหนังสือขอข้อมูล Electronics File จากการตอบแบบสอบถามการสำรวจข้อมูลระดับความสุข 9 มิติ ของบุคคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี ที่ได้จากการบันทึกโปรแกรม Happynometer

2) นำข้อมูลitudinal ที่ได้มาทำการคัดกรองกลุ่มประชากรที่ศึกษา คือ บุคคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในระดับปฐมภูมิ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ทั้ง 13 อำเภอ

3) คัดเลือกขนาดตัวอย่าง ตามจำนวนที่ได้คำนวณไว้

4) นำกลุ่มตัวอย่างไปทำการวิเคราะห์ข้อมูล หาลักษณะข้อมูลที่สนใจ เพื่อนำไปกำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 2 ต่อไป

4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทฤษฎีในการวิจัยเชิงระยะที่ 1

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำข้อมูลกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ โดยบันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) *บรรยายข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง* โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) นำเสนอด้วยจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุดและต่ำสุด สำหรับตัวแปรที่มีการวัดระดับมาตราส่วนประมาณค่า คือ ระดับความสุขของบุคลากรแยกตามคุณลักษณะของประชากร ความสุขของบุคลากรตามมิติ 9 มิติ และความสุขในภาพรวมทุกมิติในการทำงาน นำเสนอด้วยค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) *ใช้สถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุข* ด้วยสถิติไคสแควร์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลในแต่ละด้านกับระดับความสุขรายมิติ ทั้ง 9 มิติ และระดับความสุขโดยรวมของบุคลากรสาธารณสุข

4.2 การวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาปัจจัยอื่นที่เหมาะสมต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจในการศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เหมาะสมต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี และศึกษาข้อคิดเห็น ศึกษาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากรจากแบบสอบถาม ซึ่งจะใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้ผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 ซึ่งผู้วิจัยจะใช้ข้อมูลบุคลากรที่มีระดับความสุขอยู่ในระดับมีความสุขมาก และบุคลากรที่ไม่มีความสุข เพื่อนำมาศึกษาความเกี่ยวข้องกันกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากรสาธารณสุขต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้การแบบสอบถามจากบุคลากร 2 กลุ่มดังกล่าว

4.2.1 ประชากรในการวิจัยระยะที่ 2

ประชากรที่นำมาศึกษาในการวิจัยในระยะที่ 2 นำมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในระยะที่ 1 จำนวน 318 คน นำมาเป็นประชากรในการศึกษาระยะที่ 2

4.2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยระยะที่ 2

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้เลือกลักษณะกลุ่มตัวอย่าง จากผลการวิจัยเชิงปริมาณในการวิจัยระยะที่ 1 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้ตรงตามประเด็น

การวิจัย และเลือกกลุ่มตัวอย่างให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ที่ต้องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จึงใช้กลยุทธ์ในการเลือกลักษณะตัวอย่างตามแนวทางของ Miles and Huberman และแนวทางในการกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพตามแนวทางของ Nastasi and Schensul (ประไพพิมพ์ สุธีวสินนทร์ และประสพชัย พสุนนท์, 2559, น. 32) โดยเลือกตัวอย่างด้วยวิธีแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จึงเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ตรงตามประเด็นการวิจัย ที่กำหนดประเด็นคือ ความสุขของบุคลากร และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และคำถามการวิจัย จึงเลือกบุคลากรที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในกลุ่มมีความสุขมาก และเลือกกลุ่มที่ไม่มีความสุข จากการเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความสุขของกลุ่มตัวอย่าง 318 คน ในการวิจัยระยะที่ 1 โดยนำข้อมูลจากประชากรในการวิจัย ระยะที่ 1 จำนวน 318 ราย มาจัดเรียงลำดับตามระดับความสุขรวมเฉลี่ยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด แล้วกำหนดขนาดตัวอย่างเริ่มต้นจากระดับความสุขของบุคลากรมากที่สุด 10 คนแรก และเลือกระดับความสุขน้อยที่สุด 10 คนแรก มาทำการตอบแบบสอบถามเพื่อนำมาศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ระดับปฐมภูมิของจังหวัดกาญจนบุรีต่อไป

4.2.3 เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยระยะที่ 2

1) เกณฑ์การคัดเข้า

- (1) ไม่ได้อยู่ระหว่างการลาปฏิบัติงาน อาทิเช่น ลาอบรม ลาศึกษาต่อ ลาอุปสมบท ลาคลอดบุตร ฯลฯ ในช่วงการเก็บข้อมูล
- (2) ตอบแบบสอบถามครบทุกประเด็นในแบบสอบถาม ข้อมูลถูกต้องครบถ้วน
- (3) และยินดีเข้าร่วมการศึกษาวิจัยและให้ความร่วมมืออย่างเต็มใจตลอดช่วงเวลาในการให้ตอบแบบสอบถาม

2) เกณฑ์คัดออก

- (1) หากไม่สามารถส่งแบบสอบถามไปให้ตอบกลับมาได้เนื่องจากหน่วยงานอยู่ห่างไกล ในถิ่นทุรกันดาร อันอาจทำให้การเก็บข้อมูลล่าช้าจนเกินไป
- (2) ข้อมูล คำตอบ ไม่ครบถ้วน ไม่ถูกต้องหรือมีความขัดแย้งกันจากข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม
- (3) ระหว่างการแบบสอบถาม ไม่ได้ได้รับความร่วมมือโดยสมัครใจจากผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2.4 เครื่องมือการวิจัยระยะที่ 2

เครื่องมือที่ใช้การเก็บข้อมูลการวิจัยในระยะที่ 2 คือแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบคำถามปลายปิดและปลายเปิด (Close-ended and Open-ended Question) ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และเครื่องมือจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) กำหนดประเด็นในการสอบถามและกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม
- 3) ร่างแบบสอบถามตามประเด็นและรูปแบบคำถามที่กำหนด แล้วเสนอ

ร่างแบบสอบถามเพื่อขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งตรวจและแก้ไข ปรับปรุง เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำแนวคิดคุณลักษณะงาน ของ Hackman & Oldham (อ้างถึงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552, น. 156-157) โดยคุณลักษณะของงานที่สำคัญจะมีอยู่ 5 ปัจจัย และแนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน รูปแบบวิตามิน (Vitamin Model) ของ Warr P. (2007) (อ้างถึงใน อภิสฎา แก้วมีศรี, 2556, น. 40-41) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นวิตามินในการทำงาน ประกอบด้วย 12 ด้าน และศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาคุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และพัฒนาปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อันจะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข ผู้วิจัยจึงสร้างแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

(1) ส่วนที่ 1 คำถามคุณลักษณะประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้เติมคำลงในช่องว่าง ประกอบด้วย เพศ การตั้งครรภ์ อายุ จังหวัดที่ท่านอาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การมีบุตร ลักษณะงาน ระดับตำแหน่ง ประเภทการจ้างงาน สายงาน ช่วงเวลาการทำงานเป็นรอบ/เข้าเวร อายุงานในองค์กร การลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน รายได้ต่อเดือน

(2) ส่วนที่ 2 คำถามปลายปิดเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ของ Hackman & Oldham (อ้างถึงใน สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552, น. 156-157) โดยคุณลักษณะของงานที่สำคัญจะมีอยู่ 5 ปัจจัย จำนวน 10 คำถาม คือ

ก. ด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) มีจำนวน 2 ข้อ คือข้อที่ 1.1 – 1.2

ข. ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity) มีจำนวน 2 ข้อ คือข้อที่ 2.1 – 2.2

ก. ด้านความสำคัญของงาน (Task Significant) มีจำนวน 2 ข้อ คือ ข้อที่ 3.1 – 3.2

ง. ด้านความมีอิสระในงาน (Autonomy) มีจำนวน 2 ข้อ คือข้อที่ 4.1 - 4.2

จ. ด้านการได้รับข้อมูลการปฏิบัติงาน (Feedback) มีจำนวน 2 ข้อ คือข้อที่ 5.1 – 5.2

ลักษณะคำตอบเป็นแบบประเมินการรับรู้ต่อระดับความรู้สึกในปัจจุบันด้านคุณลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (5 - Point Likert Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและ น้อยที่สุด

มีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับที่ผู้ตอบแบบสอบถามแบบเลือกตอบ คือ

น้อยที่สุด หมายถึง ความรู้สึกหรือเหตุการณ์ในข้อความนั้นมีระดับน้อยมาก ให้คะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

น้อย หมายถึง ความรู้สึกหรือเหตุการณ์ในข้อความนั้นมีระดับน้อยหรือเกิดขึ้นไม่บ่อย ให้คะแนนเท่ากับ 2 คะแนน

ปานกลาง หมายถึง ความรู้สึกหรือเหตุการณ์ในข้อความนั้นมีระดับปานกลางหรือเกิดขึ้นไม่มาก หรือไม่น้อยจนเกินไป ให้คะแนนเท่ากับ 3 คะแนน

มาก หมายถึง ความรู้สึกหรือเหตุการณ์ในข้อความนั้นมีระดับมาก หรือเกิดขึ้นบ่อยๆ ให้คะแนนเท่ากับ 4 คะแนน

มากที่สุด หมายถึงความรู้สึกหรือเหตุการณ์ในข้อความนั้นมีระดับมากที่สุด หรือเกิดขึ้นเกือบทุก ครั้งหรือทุกวัน ให้คะแนนเท่ากับ 5 คะแนน

การแปลผลคะแนนระดับความรู้สึก สามารถแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน โดยถือเกณฑ์การคิดคะแนนแบบอิงเกณฑ์ ใช้การแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ของ Likert Scale

โดยการแปลความหมายของระดับคะแนนจะใช้เกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยระดับมากที่สุด

(3) ส่วนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อ ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ระดับปฐมภูมิจังหวัดกาญจนบุรี เป็นคำถามที่ให้ผู้ถูกแบบสอบถามตอบโดยอธิบายตามความคิดของผู้ถูกแบบสอบถาม ประกอบด้วย คำถาม 3 ข้อ ซึ่งถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน 5 ด้าน ด้านใด มีความสำคัญมากที่สุด เพราะเหตุใด ยังมีด้านอื่นอีกหรือไม่ ให้เหตุผลประกอบ และให้เสนอแนะคุณลักษณะงานที่เหมาะสมในการ ที่จะทำให้อุบลการทำงานได้อย่างมีความสุข

(4) ส่วนที่ 4 คำถามปลายปิดเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้าน สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ใช้ทฤษฎีของ Warr P.(2007) (อ้างถึงใน อภิสิทธิ์ แก้วมีศรี, 2556, น. 40-41) โดยเรียกแนวคิดนี้ว่า รูปแบบ วิตามิน (Vitamin Model) ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นวิตามินในการทำงาน ประกอบด้วย 12 ด้าน จำนวน 26 ข้อ คือ

ก. โอกาสในการควบคุม(*Opportunity for personal control*) มีข้อคำถาม จำนวน 2 ข้อ

ข. โอกาสใช้ทักษะความชำนาญ(*Opportunity for skill use and acquisition*) มีข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ

ค. ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จของงาน(*Externally generated goals*) มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ

ง. ความหลากหลายของงาน(*Variety*) มีข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ

จ. ความชัดเจน(*clarity*) มีข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ

ฉ. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล(*Opportunity for interpersonal contact*) มีข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ

ช. รางวัลหรือผลตอบแทน(*Reward*) มีข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ

ซ. ความปลอดภัยด้านร่างกาย (*Physical security*) มีข้อคำถาม จำนวน 2 ข้อ

ฅ. การมีคุณค่าในที่ทำงาน (*Valued social position*) มีข้อคำถาม จำนวน 2 ข้อ

ญ. การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (*Supportive supervision*) มีข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ

ฎ. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (*Career outlook*) มีข้อคำถาม จำนวน 2 ข้อ

ฎ. ความเท่าเทียม (Equity) มีข้อความจำนวน 2 ข้อ

- ลักษณะคำตอบเป็นแบบประเมินการรับรู้ต่อระดับความรู้สึกใน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะคำตอบแบบมาตราส่วน ประมาณค่า โดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (5 - Point Likert Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับที่ผู้ตอบแบบสอบถามแบบเลือกตอบ คือ
- น้อยที่สุด หมายถึง ความรู้สึกหรือเหตุการณ์ในข้อความนั้นมีระดับน้อยมาก ให้คะแนนเท่ากับ 1 คะแนน
- น้อย หมายถึง ความรู้สึกหรือเหตุการณ์ในข้อความนั้นมีระดับน้อยหรือเกิดขึ้นไม่บ่อยให้ คะแนนเท่ากับ 2 คะแนน
- ปานกลาง หมายถึง ความรู้สึกหรือเหตุการณ์ในข้อความนั้นมีระดับปานกลางหรือเกิดขึ้นไม่มาก หรือไม่น้อยจนเกินไป ให้คะแนนเท่ากับ 3 คะแนน
- มาก หมายถึง ความรู้สึกหรือเหตุการณ์ในข้อความนั้นมีระดับมาก หรือเกิดขึ้นบ่อยๆ ให้ คะแนนเท่ากับ 4 คะแนน
- มากที่สุด หมายถึง ความรู้สึกหรือเหตุการณ์ในข้อความนั้นมีระดับมากที่สุด หรือเกิดขึ้นเกือบทุก ครั้งหรือทุกวัน ให้คะแนนเท่ากับ 5 คะแนน

การแปลผลคะแนนระดับความรู้สึก สามารถแปลผลระดับคะแนน เฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน โดยถือเกณฑ์การคิดคะแนนแบบอิงเกณฑ์ ใช้การ แบ่งระดับคะแนนเฉลี่ย ของ Likert Scale

- โดยการแปลความหมายของระดับคะแนนจะใช้เกณฑ์ดังนี้
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยระดับมาก
- คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยระดับมากที่สุด

(5) ส่วนที่ 5 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี เป็นคำถามที่ให้ผู้ถูกแบบสอบถามตอบโดยอธิบายตามความคิดเห็นของผู้ถูก แบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 3 ข้อ ตามในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของ องค์กร ทั้ง 12 ด้าน ด้านใดมีความสำคัญมากที่สุด เพราะเหตุใด นอกจากนี้ 12 ข้อนี้ มีด้านอื่นอีก

หรือไม่ เพราะเหตุใด และให้ผู้ตอบเสนอแนะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ที่บุคลากร จะทำงานได้อย่างมีความสุข

4) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) คือ พิจารณาข้อคำถามที่สร้างขึ้นมาว่ามีความ สอดคล้องระหว่างเนื้อหาสาระของเครื่องมือกับเนื้อหาสาระของสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยใช้ดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ ลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น และคัดเลือกเฉพาะ ข้อคำถามที่มีค่าความตรง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน พิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน (พวง รัตน์ทวีรัตน์, 2540, น. 116-117) ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้อง

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้อง

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้อง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50 - 1.00 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

5) นำแบบสอบถามที่ได้มีการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรสาธารณสุขที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ศึกษาแต่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่ม ประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 คน

6) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (พวง รัตน์ทวีรัตน์, 2540, น. 125-126) โดยพบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

7) นำผลจากการตรวจสอบแบบสอบถาม มาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ชัดเจน เพื่อนำไปใช้เป็นแบบสอบถามฉบับจริง

8) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

4.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2

1) ประสานงาน โดยทำหนังสือจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ถึงสำนักงาน สาธารณสุขอำเภอ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

2) ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มเป้าหมายที่ คัดเลือกไว้ โดยทางจดหมาย Electronic (E-Mail) และใช้แบบฟอร์มของกูเกิ้ล(Google Form) ส่งไป ทางแอปพลิเคชันไลน์

3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความเรียบร้อย ความถูกต้อง ครบถ้วน ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4) นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูลจากการวิเคราะห์

4.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบข้อมูลก่อน เพื่อให้มีความมั่นใจว่าข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมมานั้นมีความถูกต้อง โดยการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล หลังจากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลตามลักษณะของข้อมูลที่ได้เก็บมา คือ

1) การวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบไปด้วย เพศ อายุ การตั้งครรภ์ อาศัยอยู่ในจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การมีบุตรลักษณะงาน ระดับตำแหน่ง งานสภาพการจ้างงาน เวลางานเป็นกะ/เป็นรอบ ระยะเวลาทำงานในองค์กรนี้ การลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน รายได้ต่อเดือน ใช้การแจกแจงความถี่ ด้วยจำนวนและร้อยละ

2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามแบบปลายปิด มีลักษณะคำตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่าเลือกตอบ 5 ระดับ ใช้สถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลกรสาธารณสุข ในกลุ่มที่มีความสุขมาก(กลุ่มที่ 1)และกลุ่มที่ไม่มีความสุข(กลุ่มที่ 2)ต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ใช้สถิติทดสอบ แมน - วิทนี ยู (The Mann - Whitney U Test)

3) การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายเปิด จำแนกตามประเด็นเป็นรายชื่อของปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีลักษณะคำตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่าเลือกตอบ 5 ระดับ ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x})และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)

4) ข้อมูลที่เป็นการตอบแบบสอบถามปลายเปิด ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ทั้งนี้เพราะการเก็บข้อมูลในส่วนนี้เน้นการใช้อัตวิสัย (subjectivity) ไม่เหมือนกับการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณที่เน้นการใช้วัตถุวิสัย (objectivity) มีลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

(1) ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยนำคำตอบแบบสอบถามจากผู้ถูกสอบถามมา เปรียบเทียบความเหมือนและความต่างของแต่ละบุคคล จัดลำดับความสำคัญ และคุณลักษณะของข้อมูล

(2) นำข้อมูลจากการแบบสอบถามที่จัดลำดับความสำคัญแล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลทางเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะ เป็นแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะทราบถึงลักษณะ ที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล

(3) นำข้อมูลที่ได้จากการแบบสอบถามและจากการศึกษาต่างๆ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ร่วมกันอย่างเป็นระบบและนำไปสู่การเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน แสดงความสำคัญของข้อมูล ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อสะดวกในการวิเคราะห์และเขียนรายงานข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะไม่ใช่ข้อมูล ตัวเลข แต่จะเป็นข้อมูลเชิงพรรณนาที่มีรายละเอียดที่ลึกซึ้ง และมีการอ้างอิงโดยตรงเกี่ยวกับที่มาของข้อมูล ไม่ว่าจะ เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าหรือข้อมูลทางเอกสาร

ข้อมูลเชิงพรรณนาที่ได้จากการตอบประเด็นแบบสอบถาม (Interview Research) และข้อมูลจากเอกสารต่างๆ (Document Research) จะถูกนำมาวิเคราะห์และประมวลผล โดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในแง่ต่างๆ ตามข้อเท็จจริง ทั้งในเชิงเหตุและผล ซึ่งการวิเคราะห์จะออกมาในลักษณะของการพรรณานำไปสู่คำตอบในการศึกษาและสรุปตามหลักวิชาการประกอบการเขียนรายงาน เพื่อชี้ให้เห็นถึงบทบาทและความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิในจังหวัดกาญจนบุรี

5. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนการวิจัย ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ขั้นตอนการเก็บข้อมูล โดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และกลุ่มตัวอย่างยินดีให้ข้อมูล หากกลุ่มตัวอย่างไม่สะดวกในการตอบ สามารถยุติความร่วมมือได้ โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล และไม่มีผลกระทบใดๆ เกิดขึ้นกับกลุ่มตัวอย่าง หากมีข้อสงสัยสามารถขอข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้วิจัยได้ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ และนำมาใช้สำหรับรายงานผลการวิจัยเท่านั้น โดยผู้วิจัยใช้หลักการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างตามหลักจริยธรรมการวิจัย 3 ประการ ได้แก่ หลักความเคารพในบุคคล หลักผลประโยชน์ และหลักยุติธรรมทุกขั้นตอนของการวิจัย โดยมีการแจ้งการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างทั้งก่อนทำการวิจัยและก่อนการเก็บข้อมูล และผู้วิจัยได้ขออนุมัติการรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี และได้รับการอนุมัติแล้วตามเอกสารที่แนบในบรรณานุกรม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ ของจังหวัดกาญจนบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาสถานการณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ การตั้งครรถ์ จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การมีบุตร ลักษณะงานที่ทำ ระดับตำแหน่งประเภทการจ้างงาน สายงาน การทำงานเป็นกะ/ทำงานเป็นรอบ/เข้าเวร ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน การลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงานของบุคลากรสาธารณสุข กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี 3) เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในกลุ่มที่มีความสุขแตกต่างกัน ของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี

ผู้วิจัยแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระยะ คือ การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการศึกษาสถานการณ์ระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุข และศึกษาคุณลักษณะทางประชากรที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขกับมิติความสุขทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ ร่างกายดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money) การงานดี (Happy Work Life) ใช้ข้อมูลทุติยภูมิที่ได้จากการสำรวจระดับความสุข ในโปรแกรม Happynometer ของกระทรวงสาธารณสุข และการวิจัยระยะที่ 2 เป็นการศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข โดยศึกษาจากข้อมูล ที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 ศึกษาในกลุ่มที่มีระดับความสุขมาก และกลุ่มที่ไม่มีมีความสุข ใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ระยะ มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยระยะที่ 1

ข้อมูลทัศนคติที่ได้จากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม Happynometer ของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี จากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 318 คน นำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 นำเสนอตามหัวข้อดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะประชากรของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี

1.2 การวิเคราะห์ระดับความสุขรายมิติของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี

1.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี

1.1 การวิเคราะห์ ข้อมูลคุณลักษณะประชากรของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี

จากการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 76.7 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) คือช่วงอายุระหว่าง 22 - 39 ปี ร้อยละ 45.3 และมีอายุเฉลี่ย 39.86 ปี บุคลากรสาธารณสุขส่วนใหญ่ไม่ได้ตั้งครรถ์ ร้อยละ 96.32 ของผู้หญิงทั้งหมด ภูมิลำเนาของบุคลากรส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาเกิด ร้อยละ 87.10 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 67.0 บุคลากรส่วนใหญ่แต่งงานและอยู่ร่วมกัน ร้อยละ 57.90 มี และพบว่าส่วนใหญ่ไม่มีบุตร ร้อยละ 38.10 ลักษณะงาน ส่วนใหญ่ทำงานด้านบริการ ร้อยละ 49.4 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ 57.9 สภาพการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 60.4 ลักษณะเวลาในการทำงาน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานเป็นกะเป็นรอบ ร้อยละ 90.3 ระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 41.8 และพบว่าส่วนใหญ่บุคลากรที่ไม่เคยลาออกหรือย้าย ร้อยละ 53.1 บุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และ 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.20 เท่ากัน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน ร้อยละ ของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (n = 318)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	74	23.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	244	76.7
เพศทางเลือก	0	0
Mean = 39.86, Median = 41, SD = 10.85, Min = 18, Max = 61		
ช่วงวัย		
Generation BB	34	10.7
Generation X	137	43.1
Generation Y	144	45.3
Generation Z	3	.9
Mean = 39.86, Median = 41, SD = 10.85, Min = 18, Max = 61		
การตั้งครรภ์		
ตั้งครรภ์	9	3.68
ไม่ตั้งครรภ์	235	96.32
อาศัยอยู่ในจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา		
ใช่	277	87.1
ไม่ใช่	41	12.9
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	76	23.9
ปริญญาตรี	213	67.0
สูงกว่าปริญญาตรี	29	9.1
สถานภาพสมรส		
โสด	95	29.9
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	184	57.9
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	9	2.8
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	9	2.8
หม้าย	11	3.5
หย่าร้าง	10	3.1

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
การมีบุตร		
ไม่มี	121	38.1
มี จำนวน 1 คน	72	22.6
มี จำนวน 2 คน	98	30.8
มี จำนวน 3-4 คน	27	8.5
มี จำนวนตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป	0	0
ลักษณะงาน		
งานด้านบริหาร	53	16.7
งานด้านบริการ	157	49.4
งานด้านวิชาการ	58	18.2
งานด้านสนับสนุน	25	7.9
งานด้านอื่นๆ	31	7.9
ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติงาน	184	57.9
หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน	47	14.8
ระดับผู้บริหารองค์กร	18	5.7
อื่นๆ	69	21.7
สภาพการจ้างงาน		
ข้าราชการ	192	60.4
พนักงานราชการ	2	.6
พนักงานกระทรวง	35	11.0
ลูกจ้างประจำ	11	3.5
ลูกจ้างชั่วคราว	78	24.5
เวลางานเป็นกะ/เป็นรอบ		
ไม่ใช่	287	90.3
ใช่	31	9.7

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาทำงานในองค์กรนี้		
ไม่ถึงปี	34	10.7
ระหว่าง 1-2 ปี	48	15.1
ระหว่าง 3-5 ปี	46	14.5
ระหว่าง 6-9 ปี	57	17.9
10 ปี ขึ้นไป	133	41.8
การลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน		
ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน	169	53.1
1-3 ครั้ง	125	39.3
4-6 ครั้ง	18	5.7
7-9 ครั้ง	4	1.3
10 ครั้ง ขึ้นไป	2	.6
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	77	24.2
10,001-20,000 บาท	77	24.2
20,001-30,000 บาท	40	12.6
30,001-40,000 บาท	58	18.2
40,001-50,000 บาท	58	18.2
50,001-100,000 บาท	8	2.6
มากกว่า 100,000 บาท	0	0

1.2 การวิเคราะห์ระดับความสุขรายมิติของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี

การวิเคราะห์ระดับความสุขรายมิติและความสุขโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี จากค่าเฉลี่ยความสุข (\bar{X}) พบว่า มิติที่บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความสุขมากที่สุด คือ มิติน้ำใจดี มีค่าเฉลี่ยความสุข 73.31 อยู่ในระดับมีความสุขมากและมิติที่บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความสุขน้อยที่สุด คือ มิติการเงินดี มีค่าเฉลี่ยความสุข 54.55 อยู่ในระดับมีความสุข โดยที่ความสุข

โดยรวมเฉลี่ยทั้ง 9 มิติ ของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ คือ 67.06 อยู่ในระดับมีความสุข ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ระดับความสุขรายมิติ จำแนกตามจำนวนและร้อยละของระดับความสุขบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี (N=318)

มิติ ความสุข	ระดับความสุข				\bar{X}	S.D.	ระดับความสุข
	ไม่มี ความสุข	ไม่มี จำนวน	มีความสุข จำนวน	มีความสุข มาก			
	อย่างยิ่ง จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	(ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
สุขภาพดี	0(0)	22(6.9)	172(54.1)	124(39)	69.21	13.23	มีความสุข
ผ่อนคลายดี	1(0.3)	45(14.2)	210(66)	62(19.5)	60.53	13.42	มีความสุข
น้ำใจดี	0(0)	6(1.9)	146(45.9)	164(51.6)	73.31	12.77	มีความสุขมาก
จิตวิญญาณดี	1(0.3)	4(1.3)	149(46.9)	423(48.8)	72.07	12.70	มีความสุขมาก
ครอบครัวดี	1(0.3)	31(9.7)	99(31.1)	187(58.8)	71.85	18.51	มีความสุขมาก
สังคมดี	0(0)	21(6.6)	198(62.3)	99(31.1)	66.78	12.08	มีความสุข
ใฝ่รู้ดี	0(0)	15(4.7)	163(51.3)	140(44)	65.84	16.28	มีความสุข
การเงินดี	12(3.8)	91(28.6)	167(52.5)	48(15.1)	54.55	17.64	มีความสุข
การงานดี	3(0.9)	21(6.6)	198(62.4)	96(30.2)	67.46	13.90	มีความสุข
ความสุขรวม	0(0)	10(3.1)	245(77.0)	63(19.8)	67.06	9.28	มีความสุข

การวิเคราะห์ระดับความสุขรายมิติของบุคลากร จากการประเมินการรับรู้และความรู้สึกเกี่ยวกับองค์ประกอบความสุขในการทำงาน ในมิติต่างๆ 9 มิติ ได้แก่ มิติสุขภาพดี มิติผ่อนคลายดี มิติน้ำใจดี มิติจิตวิญญาณดี มิติครอบครัวดี มิติสังคมดี มิติใฝ่รู้ดี มิติการเงินดีและมิติการงานดี โดยการวิเคราะห์รายมิติ และแต่ละมิติวิเคราะห์แยกเป็นรายชื่อ ดังนี้

1.2.1 มิติสุขภาพดี เมื่อจำแนกรายชื่อ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) อยู่ในระดับปกติ ร้อยละ 34.9 และมีค่าเฉลี่ยความสุขมากที่สุด คือ 68.40 ขนาดรอบเอวเพศชายส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ปกติ ร้อยละ 75.7 มีค่าเฉลี่ยความสุข 68.59 และขนาดรอบเอวเพศหญิงส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ปกติ ร้อยละ 76.6 มีค่าเฉลี่ยความสุข 68.14 พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่รับประทานอาหารเช้าทุกวันเป็นประจำ ร้อยละ 57.5 มีค่าเฉลี่ยความสุข คือ 68.80 บุคลากรส่วนใหญ่

ออกกำลังกายน้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ 39.9 มีค่าเฉลี่ยความสุข 64.44 พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ไม่เคยสูบบุหรี่เลย ร้อยละ 89.9 มีค่าเฉลี่ยความสุข 67.30 พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ พบว่าส่วนใหญ่ไม่ดื่มแต่เคยดื่ม ร้อยละ 49.4 มีค่าเฉลี่ยความสุข 68.79 บุคลากรมีภาพรวมความพึงพอใจกับสุขภาพกายของตนเอง พบว่าส่วนใหญ่พอใจในสุขภาพของตนเองในระดับพอใจปานกลาง ร้อยละ 41.2 มีค่าเฉลี่ยความสุข 64.16 ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยความสุข ของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี
ในการประเมินการรับรู้ระดับความสุขของมิติสุขภาพดี จำแนกเป็นรายชื่อ (N = 318)

มิติสุขภาพดี	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย ความสุข	S.D.
- ผลค่าดัชนีมวลกาย (BMI)				
ภาวะน้ำหนักน้อย	22	6.9	67.10	9.478
BMI ปกติ	111	34.9	68.40	8.514
ภาวะน้ำหนักเกิน(อ้วนระดับ 1)	51	16.0	66.24	8.11
ภาวะอ้วน(อ้วนระดับ 2)	91	28.6	67.87	10.11
ภาวะอ้วนมาก(อ้วนระดับ 3)	43	13.5	62.85	9.67
ค่าเฉลี่ย BMI = 25.06,ค่ามัธยฐาน= 23.97,ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน =6.90				
- ขนาดรอบเอวเพศชาย				
อยู่ในเกณฑ์ปกติ	56	75.7	68.59	8.05
เกินเกณฑ์ปกติ	18	24.3	61.84	12.17
ค่าเฉลี่ยรอบเอว = 38.90,ค่ามัธยฐาน= 34, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน =17.74				
- ขนาดรอบเอวเพศหญิง				
อยู่ในเกณฑ์ปกติ	187	76.6	68.14	8.52
เกินเกณฑ์ปกติ	57	23.4	65.66	9.95
ค่าเฉลี่ยรอบเอว = 37.11,ค่ามัธยฐาน= 32,ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน =17.09				
- การรับประทานอาหารเช้าต่อสัปดาห์				
ไม่กินเลย	13	4.1	60.50	11.69
กิน 1-2 วันต่อสัปดาห์	33	10.4	63.32	8.02
กิน 3-4 วันต่อสัปดาห์	49	15.4	65.91	9.36

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

มิติสุขภาพดี	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย ความสุข	S.D.
กิน 5-6 วันต่อสัปดาห์	40	12.6	65.71	9.89
กินทุกวันเป็นประจำ	183	57.5	68.80	8.74
- พฤติกรรมการออกกำลังกายต่อสัปดาห์				
ไม่ออกกำลังกายเลย	44	13.8	61.67	9.51
ออกกำลังกายน้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์	127	39.9	64.44	8.39
ออกกำลังกาย 3 วันต่อสัปดาห์	58	18.2	69.57	8.79
ออกกำลังกายมากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์	61	19.2	70.70	7.75
ออกกำลังกายทุกวัน	28	8.8	74.25	8.13
- พฤติกรรมการทำลายสุขภาพจากการสูบบุหรี่				
ไม่เคยสูบเลย	286	89.9	67.30	9.05
ไม่สูบแต่เคยสูบ	19	6.0	66.39	11.79
สูบนาน ๆ ครั้ง	6	1.9	61.82	9.56
สูบบ่อยแต่ไม่ทุกวัน	1	.3	54.80	0
สูบเป็นประจำทุกวัน	6	1.9	65.15	11.36
- พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์				
ไม่เคยดื่มเลย	70	22.0	65.40	9.41
ไม่ดื่มแต่เคยดื่ม	157	49.4	68.79	9.07
ดื่ม ปีละ 1-2 ครั้ง	56	17.6	65.87	8.95
ดื่มทุกเดือน	26	8.2	64.34	9.62
ดื่มประจำทุกสัปดาห์หรือทุกวัน	9	2.8	65.03	9.10
- ภาพรวมความพึงพอใจกับสุขภาพกายของผู้ตอบ				
ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด	9	2.8	58.13	13.23
พอใจน้อย	26	8.2	61.11	9.01
พอใจปานกลาง	131	41.2	64.16	8.23
พอใจมาก	118	37.1	70.35	7.92
พอใจมากที่สุด	34	10.7	73.70	8.24

1.2.2 **มิตีผ่อนคลาย** จำแนกรายชื่อ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพักผ่อนน้อย ร้อยละ 39.9 มีค่าเฉลี่ยความสุข 64.44 ใน 1 สัปดาห์บุคลากรทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปี่ เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) ส่วนใหญ่ตอบว่าอยู่ในระดับไม่ทำ/น้อยที่สุด ร้อยละ 89.9 มีค่าเฉลี่ยความสุข 67.30 พบว่าส่วนใหญ่บุคลากรมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ) ในระดับเครียดมาก ร้อยละ 49.4 มีค่าเฉลี่ยความสุข 68.79 ส่วนใหญ่คิดว่าชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง ร้อยละ 41.2 มีค่าเฉลี่ยความสุข 64.16 และส่วนใหญ่เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปบุคลากรสามารถจัดการกับปัญหาได้มาก ร้อยละ 57.9 มีค่าเฉลี่ยความสุข 69.63 ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ร้อยละของการรับรู้ความสุข ค่าเฉลี่ยความสุข จำแนกเป็นรายชื่อของมิตีผ่อนคลายในบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี (n=318)

มิตีผ่อนคลาย	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย ความสุข	S.D.
- บุคลากรรู้สึกว่าการได้รับการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่				
ไม่พอ/น้อยที่สุด	44	13.8	61.67	9.51
น้อย	127	39.9	64.44	8.39
ปานกลาง	58	18.2	69.57	8.79
มาก	61	19.2	70.70	7.75
มากที่สุด	28	8.8	74.25	8.13
- ใน 1 สัปดาห์บุคลากรทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจหรือไม่(อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปี่ เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ)				
ไม่ทำ/น้อยที่สุด	286	89.9	67.30	9.05
น้อย	19	6.0	66.39	11.79
ปานกลาง	6	1.9	61.82	9.56
มาก	1	.3	54.80	0
มากที่สุด	6	1.9	65.15	11.36

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

มิติพ่อกลายดี	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย ความสุข	S.D.
- บุคลากรมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/ เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ) บ้างหรือไม่				
เครียดมากที่สุด	70	22.0	65.40	9.41
เครียดมาก	157	49.4	68.79	9.07
เครียดปานกลาง	56	17.6	65.87	8.95
เครียดน้อย	26	8.2	64.34	9.62
ไม่เครียดเลย	9	2.8	65.03	9.10
- บุคลากรคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่าน คาดหวัง หรือไม่				
ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย	9	2.8	58.13	13.23
เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย	26	8.2	61.11	9.01
เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง	131	41.2	64.16	8.23
เป็นไปตามที่คาดหวังมาก	118	37.1	70.35	7.92
เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด	34	10.7	73.70	8.24
- เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่าน สามารถจัดการกับปัญหาได้ หรือไม่				
ไม่สามารถจัดการได้เลย	0	0	-	-
จัดการได้น้อยมาก	5	1.6	49.36	10.86
จัดการได้ปานกลาง	106	33.3	61.84	8.18
จัดการได้มาก	184	57.9	69.63	7.68
จัดการได้มากที่สุด	23	7.2	74.48	9.76

1.2.3 มิติน้ำใจดี จำแนกรายข้อ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกเอื้ออาทร ห่วงใยต่อคนรอบข้าง อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 61.9 มีค่าเฉลี่ยความสุข 70.70 บุคลากรส่วนใหญ่ให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง อยู่ในระดับช่วยแทบทุกครั้ง ร้อยละ 60.10 มีค่าเฉลี่ยความสุข 66.60 บุคลากรส่วนใหญ่เต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 64.2

มีค่าเฉลี่ยความสุข 66.55 บุคลากรส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่นการปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 42.8 มีค่าเฉลี่ยความสุข 68.53 บุคลากรส่วนใหญ่ได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเอง และมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 53.8 มีค่าเฉลี่ยความสุข 67.64 ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ร้อยละของการรับรู้ความสุข ค่าเฉลี่ยความสุข จำแนกเป็นรายชื่อของมิติน้ำใจดี ในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี (n=318)

มิติน้ำใจดี	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย ความสุข	S.D.
- บุคลากรรู้สึกเอื้ออาทร ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่				
ไม่รู้สึกเลย/น้อยที่สุด	0	0	-	-
น้อย	0	0	-	-
ปานกลาง	50	15.7	69.57	8.79
มาก	197	61.9	70.70	7.75
มากที่สุด	71	22.3	74.25	8.13
- บุคลากรให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง หรือไม่				
ไม่เคย/แทบจะไม่เคยช่วย	0	0	-	-
นานๆ ครั้ง	1	0.3	36.31	-
ช่วยบ้างบางครั้ง	61	19.2	61.32	8.63
ช่วยแทบทุกครั้ง	191	60.1	66.60	7.41
ช่วยทุกครั้ง	65	20.4	74.28	9.71
- บุคลากรเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม หรือไม่				
ไม่เต็มใจ/เต็มใจน้อยที่สุด	0	0	-	-
น้อย	3	0.9	48.24	11.60
ปานกลาง	42	13.2	58.68	8.01
มาก	204	64.2	66.55	7.42
มากที่สุด	69	21.7	74.50	8.88

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

มิติน้ำใจดี	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย ความสุข	S.D.
- บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม				
เช่น การปลูกป่าการบริจาคสิ่งของ หรือไม่				
ไม่เข้าร่วม/เข้าร่วมน้อยที่สุด	3	0.9	58.38	15.29
น้อย	18	5.7	56.49	9.18
ปานกลาง	116	36.5	63.35	7.20
มาก	136	42.8	68.53	8.05
มากที่สุด	45	14.2	76.96	7.02
- บุคลากรได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้				
ถุงพลาสติก เป็นต้น				
ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด	1	0.3	41.47	-
น้อย	8	2.5	56.84	9.21
ปานกลาง	77	24.2	61.77	7.77
มาก	171	53.8	67.64	7.54
มากที่สุด	61	19.2	73.85	9.97

1.2.4 มิติจิตวิญญานดี จำแนกรายชื่อ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ทำนุบำรุงศิลป-วัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 50.6 มีค่าเฉลี่ยความสุข 68.71 บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 41.8 มีค่าเฉลี่ยความสุข 63.84 บุคลากรส่วนใหญ่ยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 61.6 มีค่าเฉลี่ยความสุข 68.28 บุคลากรส่วนใหญ่ยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 66.0 มีค่าเฉลี่ยความสุข 66.83 บุคลากรส่วนใหญ่ตอบแทนผู้มีพระคุณหรือช่วยเหลือ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 54.1 มีค่าเฉลี่ยความสุข 64.92 ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ร้อยละของการรับรู้ความสุข ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกเป็นรายชื่อในมิติจิตวิญญาณดี (n=318)

มิติจิตวิญญาณดี	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย ความสุข	S.D.
- บุคลากรทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทาน หรือไม่				
ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด	0	0	-	-
น้อย	14	4.4	54.27	8.05
ปานกลาง	95	29.9	61.71	7.36
มาก	161	50.6	68.71	7.93
มากที่สุด	48	15.1	75.82	6.84
- บุคลากรปฏิบัติตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ หรือไม่				
ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด	3	0.9	49.15	11.80
น้อย	35	11.0	60.59	6.42
ปานกลาง	133	41.8	63.84	8.17
มาก	113	35.5	70.86	7.50
มากที่สุด	34	10.7	75.23	9.26
- บุคลากรยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้ที่สำนักผิด				
ไม่ยกโทษ/ให้อภัยน้อยที่สุด	1	0.3	36.31	-
น้อย	5	1.6	58.68	7.67
ปานกลาง	75	23.6	60.70	8.41
มาก	196	61.6	68.28	7.79
มากที่สุด	41	12.9	74.61	8.77
- บุคลากรยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำ หรือมี ส่วนรับผิดชอบ				
ไม่ยอมรับ/ขอโทษน้อยที่สุด	0	0	-	-
น้อย	1	0.3	36.31	-
ปานกลาง	48	15.1	59.26	7.36
มาก	210	66.0	66.83	7.70

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

มิติจิตวิญญาณดี	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย ความสุข	S.D.
มากที่สุด	59	18.6	74.72	9.30
- บุคลากรตอบแทนผู้มีพระคุณหรือช่วยเหลือท่าน				
ไม่ตอบแทน/ตอบแทนน้อยที่สุด	0	0	-	-
น้อย	1	0.3	36.31	-
ปานกลาง	19	6.0	57.14	7.66
มาก	172	54.1	64.92	8.00
มากที่สุด	126	39.6	71.73	8.47

1.2.5 มิติครอบครัวดี จำแนกรายชื่อ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 40.9 มีค่าเฉลี่ยความสุข 68.46 ส่วนใหญ่ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 44.7 มีค่าเฉลี่ยความสุข 69.18 บุคลากรส่วนใหญ่มีความสุขกับครอบครัว อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 50.6 มีค่าเฉลี่ยความสุข 66.32 ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ร้อยละของการรับรู้ความสุข ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกเป็นรายชื่อในมิติครอบครัวดี (n=318)

มิติครอบครัวดี	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย ความสุข	S.D.
- บุคลากรมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่				
ไม่เพียงพอ	5	1.6	54.01	6.88
น้อย	31	9.7	61.61	8.97
ปานกลาง	75	23.6	61.74	8.44
มาก	130	40.9	68.46	7.83
มากที่สุด	77	24.2	72.90	7.91

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

มิตีกรอบครัวดี	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย ความสุข	S.D.
- บุคลากรทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว				
ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด	1	0.3	56.81	-
น้อย	40	12.6	56.39	7.25
ปานกลาง	81	25.5	62.53	7.14
มาก	142	44.7	69.18	6.90
มากที่สุด	54	17.0	76.36	7.33
- บุคลากรมีความสุขกับครอบครัวของท่าน หรือไม่				
ไม่มี/มีน้อยที่สุด	0	0	-	-
น้อย	6	1.9	54.73	6.99
ปานกลาง	37	11.6	55.56	7.04
มาก	161	50.6	66.32	7.17
มากที่สุด	114	35.8	72.47	8.32

1.2.6 มิตีสังคมดี จำแนกรายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 56.9 มีค่าเฉลี่ยความสุข 68.22 บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 67.3 มีค่าเฉลี่ยความสุข 66.20 บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 60.1 มีค่าเฉลี่ยความสุข 68.14 ส่วนใหญ่เมื่อบุคลากรมีปัญหา สามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 52.5 มีค่าเฉลี่ยความสุข 69.25 บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกว่า สังคมไทยทุกวันนี้มีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 52.2 มีค่าเฉลี่ยความสุข 65.79 และทุกวันนี้ส่วนใหญ่บุคลากร ใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 54.4 มีค่าเฉลี่ยความสุข 70.63 ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ร้อยละของการรับรู้ความสุข ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกเป็นรายชื่อในมิติสังคมดี (n=318)

มิติสังคมดี	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย ความสุข	S.D.
- เพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร หรือไม่				
ไม่มี/มีน้อยที่สุด	0	0	-	-
น้อย	9	2.8	55.52	6.71
ปานกลาง	79	24.8	60.81	7.99
มาก	181	56.9	68.22	7.89
มากที่สุด	49	15.4	74.93	8.17
- บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม หรือไม่				
ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติมีน้อยที่สุด	0	0	-	-
น้อย	1	0.3	66.94	0
ปานกลาง	38	11.9	58.03	7.90
มาก	214	67.3	66.20	8.02
มากที่สุด	65	20.4	75.17	7.72
- บุคลากรรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่				
ไม่รู้สึก/รู้สึกมีน้อยที่สุด	2	0.6	59.21	9.32
น้อย	13	4.1	60.61	7.81
ปานกลาง	75	23.6	60.41	8.27
มาก	191	60.1	68.14	7.60
มากที่สุด	37	11.6	77.61	7.73
- เมื่อบุคลากรมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือ จากคนในชุมชน ได้หรือไม่				
ไม่ได้/ได้น้อยที่สุด	7	2.2%	63.81	6.29
น้อย	16	5.0%	60.42	7.58
ปานกลาง	106	33.3%	62.51	8.52
มาก	167	52.5%	69.25	7.86
มากที่สุด	22	6.9%	78.20	9.38

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

มิติสังคมดี	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย ความสุข	S.D.
- บุคลากรรู้สึกว่ สังคมไทยทุกวันนี้มีความสุขหรือไม่				
ไม่มี/มีน้อยที่สุด	5	1.6%	61.06	10.63
น้อย	54	17.0%	60.51	7.67
ปานกลาง	166	52.2%	65.79	8.10
มาก	89	28.0%	72.93	8.06
มากที่สุด	4	1.3%	84.86	6.55
- ทุกวันนี้บุคลากรใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขหรือไม่				
ไม่มี/มีน้อยที่สุด	0	0%	-	-
น้อย	9	2.8%	55.73	5.93
ปานกลาง	115	36.2%	60.12	6.99
มาก	173	54.4%	70.63	6.81
มากที่สุด	21	6.6%	80.50	6.40

1.2.7 มิติใ้รู้ดี จำแนกรายข้อ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่สนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 53.1 มีค่าเฉลี่ยความสุข 68.13 บุคลากรส่วนใหญ่สนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 57.5 มีค่าเฉลี่ยความสุข 67.05 บุคลากรส่วนใหญ่มีโอกาที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 39.6 และระดับมาก ร้อยละ 39.6 มีค่าเฉลี่ยความสุข 64.44 และ 69.92 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ร้อยละของการรับรู้ความสุข ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกเป็นรายชื่อในมิติใฝ่รู้ดี (n=318)

มิติใฝ่รู้ดี	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย ความสุข	S.D.
- บุคลากรสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่				
ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด	0	0%	-	-
น้อย	10	3.1%	54.89	8.23
ปานกลาง	95	29.9%	62.04	8.01
มาก	169	53.1%	68.13	7.70
มากที่สุด	44	13.8%	76.56	7.88
- บุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้า ในชีวิต หรือไม่				
ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด	0	0%	-	-
น้อย	4	1.3%	54.76	10.47
ปานกลาง	74	23.3%	62.07	8.10
มาก	183	57.5%	67.05	8.27
มากที่สุด	57	17.9%	74.42	8.70
- บุคลากรมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง				
ไม่มีโอกาส/มีโอกาสน้อยที่สุด	4	1.3%	56.46	15.98
มีโอกาสน้อย	35	11.0%	59.82	9.03
มีโอกาสปานกลาง	126	39.6%	64.44	7.51
มีโอกาสมาก	126	39.6%	69.92	7.93
มีโอกาสมากที่สุด	27	8.5%	76.88	8.96

1.2.8 **มิติการเงินดี** จำแนกรายชื่อ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกว่าการผ่อนชำระ
หนี้สินต่างๆ โดยรวมในปัจจุบันเป็นภาระ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 39.0 มีค่าเฉลี่ยความสุข
65.35 บุคลากรส่วนใหญ่ผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือ ไม่มีหนี้สิน ร้อยละ 53.5 มีค่าเฉลี่ย

ความสุข 70.11 บุคลากรส่วนใหญ่มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 36.8 มีค่าเฉลี่ยความสุข 66.24 ค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมด เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีรายจ่ายพอๆ กับรายได้ ร้อยละ 41.2 มีค่าเฉลี่ยความสุข 67.97 ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ร้อยละของการรับรู้ความสุข ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกเป็นรายข้อในมิติการเงินดี (n=318)

มิติการเงินดี	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย ความสุข	S.D.
- บุคลากรรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวม ของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่				
เป็นภาระหนักที่สุด	15	4.7%	60.31	9.06
เป็นภาระหนักมาก	70	22.0%	61.96	7.28
เป็นภาระปานกลาง	124	39.0%	65.35	7.91
เป็นภาระน้อย	68	21.4%	72.79	7.30
ไม่เป็นภาระ/ ไม่ได้ผ่อนชำระ / ไม่มีหนี้สิน	41	12.9%	73.90	10.31
- บุคลากรผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่				
ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง	4	1.3%	67.78	11.21
ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง	3	0.9%	56.00	9.062
ตรงเวลาบ้างบางครั้ง	30	9.4%	59.16	7.36
ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง	111	34.9%	64.80	7.44
ตรงเวลาทุกครั้ง/ ไม่ได้ผ่อนชำระ / ไม่มีหนี้สิน	170	53.5%	70.11	9.34
- บุคลากรมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่				
ไม่เลย/น้อยที่สุด	71	22.3%	61.08	8.15
น้อย	102	32.1%	69.46	7.59
ปานกลาง	117	36.8%	66.24	8.45
มาก	21	6.6%	78.40	6.53
มากที่สุด	7	2.2%	72.23	16.42

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

มิติกการเงินดี	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย ความสุข	S.D.
- ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือน				
เป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่าย				
ทั้งหมดในแต่ละเดือน				
รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก	40	12.6%	61.30	8.25
รายจ่ายเกินกว่าเล็กน้อย	64	20.1%	61.68	7.97
รายจ่ายพอๆ กับรายได้	131	41.2%	67.97	8.88
รายจ่ายน้อยกว่ารายได้	71	22.3%	72.14	7.72
รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก	12	3.8%	74.77	6.07

1.2.9 มิติกางานดี จำแนกรายชื่อ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีงานที่มีความท้าทาย และส่งเสริมให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 48.4 มีค่าเฉลี่ยความสุข 69.04 บุคลากรส่วนใหญ่มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 43.4 มีค่าเฉลี่ยความสุข 65.51 งานของบุคลากรส่วนใหญ่ในขณะนี้มีความมั่นคงมาก ร้อยละ 46.2 มีค่าเฉลี่ยความสุข 67.78 ในการทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้าง อยู่ในระดับมีส่วนร่วมมาก ร้อยละ 39.0 มีค่าเฉลี่ยความสุข 70.07 บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พรบ.ข้าราชการ 2551/พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2547/กฎหมายอื่นๆ จากองค์กร อยู่ในระดับได้รับมาก ร้อยละ 47.2 มีค่าเฉลี่ยความสุข 68.10 บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่ง / ปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 44.0 มีค่าเฉลี่ยความสุข 64.59 บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ จากองค์กร อย่างถูกต้องทุกครั้ง ร้อยละ 63.5 และมีค่าเฉลี่ยความสุข 69.06 บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ จากองค์กร ตรงเวลา ทุกครั้ง ร้อยละ 54.1 มีค่าเฉลี่ยความสุข คือ 69.61 ค่าตอบแทนที่บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับ ค้ำกับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ) อยู่ในระดับค้ำกับปานกลาง ร้อยละ 44.0 มีค่าเฉลี่ยความสุข 65.10 บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 45.9 มีค่าเฉลี่ยความสุข 68.25 บุคลากรส่วนใหญ่พึงพอใจ ต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร อยู่ในระดับพอใจมาก ร้อยละ 50.9 มีค่าเฉลี่ยความสุข

69.05 บุคลากรส่วนใหญ่พึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ อยู่ในระดับพอใจปานกลาง ร้อยละ 41.5 มีค่าเฉลี่ยความสุข 64.22 ส่วนใหญ่ที่ทำงานของบุคลากรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 54.7 มีค่าเฉลี่ยความสุข 67.38 ส่วนใหญ่ความสัมพันธ์ในที่ทำงานของบุคลากร เป็นเหมือนพี่เหมือนน้อง อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 48.7 มีค่าเฉลี่ยความสุข 67.08 บุคลากรส่วนใหญ่มีการสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 54.1 มีค่าเฉลี่ยความสุข 67.37 ส่วนใหญ่ในที่ทำงานของบุคลากรมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 50.9 มีค่าเฉลี่ยความสุข 67.87 และบุคลากรส่วนใหญ่ทำงานอย่างมี 'ความสุข' อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 50.6 มีค่าเฉลี่ยความสุข 69.51 คังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ร้อยละของการรับรู้ความสุข ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกเป็นรายชื่อในมติการงานดี (n=318)

มติการงานดี	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย ความสุข	S.D.
-งานของบุคลากร มีความท้าทายและส่งเสริมให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือไม่				
ไม่มี/มีน้อยที่สุด	2	0.6	75.63	4.41
น้อย	17	5.3	57.75	11.06
ปานกลาง	120	37.7	63.45	7.75
มาก	154	48.4	69.04	7.88
มากที่สุด	25	7.9	77.85	9.14
-งานของบุคลากร มีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่หรือไม่				
ไม่มี/มีน้อยที่สุด	32	10.1	65.45	10.69
น้อย	69	21.7	62.86	8.06
ปานกลาง	138	43.4	65.51	8.02
มาก	63	19.8	72.20	6.84
มากที่สุด	16	5.0	81.50	8.34

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

มิติการงานดี	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย ความสุข	S.D.
-งานของบุคลากร ในขณะนี้มีความมั่นคง หรือไม่				
ไม่มั่นคง/มั่นคงน้อยที่สุด	27	8.5	66.25	8.97
มั่นคงน้อย	31	9.7	62.80	7.33
มั่นคงปานกลาง	71	22.3	63.82	9.69
มั่นคงมาก	147	46.2	67.78	7.70
มั่นคงมากที่สุด	42	13.2	73.68	11.2
-ในการทำงาน บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้างหรือหัวหน้างาน หรือไม่				
ไม่มีส่วนร่วม/มีน้อยที่สุด	8	2.5	60.45	10.20
มีส่วนร่วมบ้างเล็กน้อย	30	9.4	59.47	9.48
มีส่วนร่วมปานกลาง	118	37.1	63.46	7.43
มีส่วนร่วมมาก	124	39.0	70.07	7.51
มีส่วนร่วมมากที่สุด	38	11.9	75.78	8.98
-บุคลากรได้รับ การปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พรบ.ข้าราชการ 2551/พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2547/กฎหมายอื่นๆ จากองค์กรของท่าน หรือไม่				
ไม่ได้เลย/ได้รับน้อยที่สุด	4	1.3	60.90	4.76
ได้รับเล็กน้อย	11	3.5	58.36	8.83
ได้รับพอสมควร	87	27.4	62.73	8.06
ได้รับมาก	150	47.2	68.10	7.69
ได้รับมากที่สุด	66	20.8	72.22	10.77

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

มิติการงานดี	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย ความสุข	S.D.
-บุคลากรได้รับ การเลื่อนขั้น / เลื่อนตำแหน่ง / ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาเหมาะสม หรือไม่				
ไม่เหมาะสม/เหมาะสมน้อยที่สุด	17	5.3	61.22	10.57
น้อย	17	5.3	60.84	8.52
ปานกลาง	140	44.0	64.59	8.16
มาก	111	34.9	68.91	7.66
มากที่สุด	33	10.4	77.51	9.03
-ความถูกต้อง ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่บุคลากรได้รับจากองค์กรของท่านเป็น อย่างไร				
ไม่ถูกต้องทุกครั้ง	4	1.3	61.05	8.68
ไม่ถูกต้องบ่อยครั้ง	4	1.3	58.45	15.87
ถูกต้องบ้างเป็นบางครั้ง	18	5.7	60.20	8.52
ถูกต้องเกือบทุกครั้ง	90	28.3	64.57	8.20
ถูกต้องทุกครั้ง	202	63.5	69.06	9.06
-ความตรงเวลา ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่บุคลากรได้รับจากองค์กรของท่านเป็น อย่างไร				
ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง	3	0.9	65.11	3.26
ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง	11	3.5	63.67	12.80
ตรงเวลาบ้างเป็นบางครั้ง	36	11.3	63.13	7.80
ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง	96	30.2	64.41	8.09
ตรงเวลาทุกครั้ง	172	54.1	69.61	9.31

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

มิติการงานดี	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย ความสุข	S.D.
-ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับ คำนวณค่ากับความ เสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/ การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ)				
ไม่คุ้มค่า/คุ้มค่าน้อยที่สุด	18	5.7	61.54	9.68
คุ้มค่าน้อย	51	16.0	61.61	8.22
คุ้มค่าปานกลาง	140	44.0	65.10	8.11
คุ้มค่ามาก	79	24.8	71.71	7.09
คุ้มค่ามากที่สุด	30	9.4	76.53	8.88
-บุคลากรได้รับ การดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดี จากองค์กร หรือไม่				
ไม่ได้รับเลย/ได้รับน้อยที่สุด	7	2.2	57.02	11.87
น้อย	11	3.5	60.07	5.55
ปานกลาง	103	32.4	63.34	8.30
มาก	146	45.9	68.25	7.73
มากที่สุด	51	16.0	74.05	10.10
-บุคลากรพึงพอใจ ต่อสภาพแวดล้อมโดยรวม ขององค์กร หรือไม่				
ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด	3	0.9	52.74	17.03
พอใจน้อย	11	3.5	59.53	5.98
พอใจปานกลาง	106	33.3	61.88	7.96
พอใจมาก	162	50.9	69.05	7.43
พอใจมากที่สุด	36	11.3	76.82	8.75
-บุคลากรพึงพอใจ กับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ หรือไม่				
ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด	12	3.8	58.98	10.72
พอใจน้อย	25	7.9	60.49	7.34

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

มิติการงานดี	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย ความสุข	S.D.
พอใจปานกลาง	132	41.5	64.22	8.04
พอใจมาก	125	39.3	69.95	7.82
พอใจมากที่สุด	24	7.5	78.47	8.43
- ที่ทำงานของบุคลากรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม หรือไม่				
ไม่เลย/น้อยที่สุด	5	1.6	51.10	13.25
น้อย	10	3.1	60.18	7.01
ปานกลาง	64	20.1	61.36	7.20
มาก	174	54.7	67.38	7.56
มากที่สุด	65	20.4	74.08	9.03
- ความสัมพันธ์ในที่ทำงานของบุคลากรเหมือนพี่เหมือนน้อง หรือไม่				
ไม่เหมือนเลย/น้อยที่สุด	6	1.9	56.83	11.45
น้อย	6	1.9	56.72	12.90
ปานกลาง	62	19.5	61.83	8.34
มาก	155	48.7	67.08	7.75
มากที่สุด	89	28.0	72.05	9.02
- บุคลากรสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน หรือไม่				
ไม่สื่อสารเลย/น้อยที่สุด	0	0	-	-
น้อย	6	1.9	59.74	8.37
ปานกลาง	50	15.7	58.31	8.93
มาก	172	54.1	67.37	7.37
มากที่สุด	90	28.3	71.80	9.24

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

มิติการงานดี	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย ความสุข	S.D.
-ใน ที่ทำงานของบุคลากรมีการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน หรือไม่				
ไม่เลย/น้อยที่สุด	3	0.9	46.47	8.80
น้อย	12	3.8	58.51	9.70
ปานกลาง	88	27.7	62.62	7.87
มาก	162	50.9	67.87	7.52
มากที่สุด	53	16.7	75.05	9.06
- บุคลากรทำงานอย่างมี 'ความสุข' หรือไม่				
ไม่เลย/น้อยที่สุด	4	1.3	54.26	10.91
น้อย	6	1.9	52.60	11.94
ปานกลาง	107	33.6	61.19	7.08
มาก	161	50.6	69.51	6.77
มากที่สุด	40	12.6	76.32	9.64

1.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขของ บุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี

1.3.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับ ความสุข 9 มิติ

จากตารางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ในแต่ละมิติ ผู้วิจัยจึงได้สรุปปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากรในแต่ละมิติ โดยพบว่าในมิติสุขภาพกายดี ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศและการตั้งครรถ์มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากร ในมิติผ่อนคลายดี ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านช่วงวัย สถานภาพสมรส เวลาการทำงาน ระยะเวลาทำงานและรายได้ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากร ในมิติครอบครัวดี ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านสถานภาพสมรส เวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับระดับ

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

คุณลักษณะประชากร	มิติความสุขของบุคลากร								
	มิติที่	มิติที่	มิติที่	มิติที่	มิติที่	มิติที่	มิติที่	มิติที่	มิติที่
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ระดับการศึกษา	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
การมีบุตร	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
ลักษณะงาน	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
ระดับตำแหน่ง	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
ประเภทการจ้างงาน	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
เวลาการทำงานแวน/กะ	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
การลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
รายได้	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

หมายเหตุ : หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$)

: หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \geq 0.05$)

: มิติที่ 1 = สุขภาพกายดี มิติที่ 2 = ผ่อนคลายดี มิติที่ 3 = น้ำใจดี มิติที่ 4 = จิตวิญญาณดี
 มิติที่ 5 = ครอบครัวดี มิติที่ 6 = สังคมดี มิติที่ 7 = ใฝ่รู้ดี มิติที่ 8 = การเงินดี
 และมิติที่ 9 = การงานดี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยระยะที่ 2

การวิจัยในระยะที่ 2 เป็นการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมในปัจจัยด้านอื่นๆ นอกเหนือจากปัจจัยด้านคุณลักษณะทางประชากร ที่เหมาะสมต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เหมาะสมต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ เพื่อจะได้นำมาเป็นข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่เหมาะสมและส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี โดยผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากการวิจัยระยะที่ 1 มาสอบถามเพิ่มเติมโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ในบุคลากรที่มีระดับความสุขมากที่สุด 10 อันดับแรก (อยู่ในระดับมีความสุขมาก) และบุคลากรที่มีระดับความสุขน้อยที่สุด 10 อันดับแรก (อยู่ในระดับไม่มีความสุข) รวมจำนวน 20 คน เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน และข้อเสนอแนะต่างๆที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยในระยะที่ 2 จะนำเสนอตามหัวข้อ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามบุคลากรต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน

2.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายปิดต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน

2.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายเปิด จำแนกตามประเด็นเป็นรายชื่อของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน

2.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามบุคลากรต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายปิดต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายเปิด จำแนกตามประเด็นเป็นรายชื่อของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2.3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 คือกลุ่มบุคลากรที่มีระดับความสุขมากที่สุด 10 อันดับแรก (อยู่ในระดับมีความสุขมาก) และกลุ่มที่ 2 คือ บุคลากรที่มีระดับความสุขน้อยที่สุด 10 อันดับแรก (อยู่ในระดับไม่มีความสุข) โดยพบว่าในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 8 คนและ 6 คนตามลำดับ อายุเฉลี่ยในกลุ่มที่ 1 47 ปี กลุ่มที่ 2 43 ปี ประชากรกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง ทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีการตั้งครรภ์ ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในจังหวัดเดียวกันกับภูมิลำเนา 10 คนและ 9 คน ตามลำดับ ส่วนใหญ่จบปริญญาตรี ทั้ง 2 กลุ่ม 5 คน เท่ากัน สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่แต่งงานแล้วและอยู่ด้วยกัน จำนวน 7 คน และ 6 คน ตามลำดับ ทั้ง 2 กลุ่ม ส่วนใหญ่มีบุตรจำนวน 2 คน ลักษณะงานส่วนใหญ่ของทั้ง 2 กลุ่ม เป็นงานบริการ จำนวน 4 คน เท่ากัน ระดับตำแหน่ง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติงาน ทั้ง 2 กลุ่ม คือ 5 คน และ 4 คน ตามลำดับ สภาพการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ทั้ง 2 กลุ่ม คือ 9 คน และ 5 คน ตามลำดับ ส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานงานเป็นกะ/เป็นรอบ ทั้ง 2 กลุ่ม คือ 10 คน และ 8 คน ตามลำดับ ระยะเวลาทำงานในองค์กรนี้ ในกลุ่มที่ 1 ส่วนใหญ่ทำงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 8 คน ส่วนในกลุ่มที่ 2 ส่วนใหญ่ทำงานไม่ถึงปี จำนวน 4 คน การลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงานทั้ง 2 กลุ่ม ส่วนใหญ่ไม่เคย

ลาออกย้ายเปลี่ยนงาน จำนวน 6 คน และ 7 คน ตามลำดับ ในกลุ่มที่ 1 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 4 คน ในกลุ่มที่ 2 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 4 คน ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มระดับความสุขมาก(กลุ่มที่ 1) และกลุ่มไม่มีความสุข(กลุ่มที่ 2) ของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี

คุณลักษณะส่วนบุคคล	กลุ่มตัวอย่าง		
	กลุ่มที่ 1(คน)	กลุ่มที่ 2 (คน)	
เพศ			
ชาย	2	4	
หญิง	8	6	
เพศทางเลือก	0	0	
อายุเฉลี่ย	47 ปี	43 ปี	
การตั้งครรภ์			
ตั้งครรภ์	0	0	
ไม่ตั้งครรภ์	8	6	
อาศัยอยู่ในจังหวัด			
เดียวกับภูมิลำเนา	ใช่	10	9
	ไม่ใช่	0	1
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	4	
ปริญญาตรี	5	5	
สูงกว่าปริญญาตรี	2	1	
สถานภาพสมรส			
โสด	1	2	
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	7	6	
แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	0	0	
อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	0	1	
หม้าย	0	0	

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

	คุณลักษณะส่วนบุคคล	กลุ่มตัวอย่าง	
		กลุ่มที่ 1(คน)	กลุ่มที่ 2 (คน)
การมีบุตร	หย่าร้าง	2	1
	ไม่มี	3	2
	มี จำนวน 1 คน	1	2
	มี จำนวน 2 คน	4	4
	มี จำนวน 3-4 คน	2	2
	มี จำนวนตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป	0	0
ลักษณะงาน	งานด้านบริหาร	4	3
	งานด้านบริการ	4	4
	งานด้านวิชาการ	2	2
	งานด้านสนับสนุน	0	0
	งานด้านอื่นๆ	0	1
	ระดับตำแหน่งงาน		
	ระดับปฏิบัติงาน	5	4
	หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน	3	3
	ระดับผู้บริหารองค์กร	1	0
	อื่นๆ	1	3
สภาพการทำงาน	ข้าราชการ	9	5
	พนักงานราชการ	0	0
	พนักงานกระทรวง	0	1
	ลูกจ้างประจำ	0	0
	ลูกจ้างชั่วคราว	1	4

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	กลุ่มตัวอย่าง	
	กลุ่มที่ 1(คน)	กลุ่มที่ 2 (คน)
เวลางานเป็นกะ/เป็นรอบ		
ไม่ใช่	10	8
ใช่	0	2
ระยะเวลาทำงานในองค์กรนี้		
ไม่ถึงปี	0	4
ระหว่าง 1-2 ปี	0	0
ระหว่าง 3-5 ปี	1	1
ระหว่าง 6-9 ปี	1	2
10 ปี ขึ้นไป	8	3
การลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน		
ไม่เคยลาออก ย้ายเปลี่ยนงาน	6	7
1-3 ครั้ง	3	3
4-6 ครั้ง	1	0
7-9 ครั้ง	0	0
10 ครั้ง ขึ้นไป	0	0
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	1	4
10,001-20,000 บาท	0	2
20,001-30,000 บาท	4	1
30,001-40,000 บาท	1	0
40,001-50,000 บาท	3	2
50,001-100,000 บาท	1	1
มากกว่า 100,000 บาท	0	0

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามบุคลากรต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน

2.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายเปิดต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ของ Hackman & Oldham (อ้างถึงใน สุพานี สถยภู่วานิช, 2552, หน้า 156-157) โดยคุณลักษณะของงานที่สำคัญมีอยู่ 5 ปัจจัย ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยให้บุคลากรตอบแบบสอบถามที่มีระดับความสุขมากที่สุด 10 อันดับแรก เป็นกลุ่มที่ 1 และการตอบแบบสอบถามจากบุคลากรที่ไม่มีความสุข 10 อันดับแรก เป็นกลุ่มที่ 2 รวมจำนวน 20 คน

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่เหมาะสมต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ในกลุ่มบุคลากรที่มีความสุขในระดับมีความสุขมาก(กลุ่มที่ 1) พบว่าบุคลากรสาธารณสุขกลุ่มนี้เห็นด้วยว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีผลต่อความสุข ในระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 8 คน เห็นด้วยมากที่สุด จำนวน 2 คน โดยมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย $\bar{X} = 3.97$ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุขในกลุ่มบุคลากรที่ไม่มีมีความสุข (กลุ่มที่ 2) พบว่าบุคลากรสาธารณสุขกลุ่มนี้เห็นด้วยว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีผลต่อความสุข ในระดับเห็นด้วยปานกลาง จำนวน 2 คน เห็นด้วยมาก จำนวน 8 คน โดยมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย $\bar{X} = 3.71$ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และระดับความคิดเห็นเฉลี่ยรวมทั้ง 2 กลุ่ม(N=20) มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยรวม $\bar{X} = 3.84$ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยที่ระดับความคิดเห็นของทั้ง 2 กลุ่มต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ในกลุ่มที่มีความสุขระดับมาก (กลุ่มที่ 1) และกลุ่มที่ไม่มีมีความสุข(กลุ่มที่ 2) ต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี

กลุ่มความสุข	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับความคิดเห็น	U
กลุ่มที่ 1					
	8	3.80	0.24	เห็นด้วยมาก	32.00
	2	4.65	0.21	เห็นด้วยมากที่สุด	
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย(N=10) $\bar{X} = 3.97$ คือ เห็นด้วยมาก					

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

กลุ่มความสุข	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับความคิดเห็น	U
กลุ่มที่ 2					
	2	3.40	0.00	เห็นด้วยปานกลาง	
	8	3.78	0.14	เห็นด้วยมาก	
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย(N=10) \bar{X} = 3.71 คือ เห็นด้วยมาก					
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยรวม(N=20) \bar{X} = 3.84 คือ เห็นด้วยมาก					
P = 0.051					

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ในกลุ่มบุคลากรที่มีความสุขในระดับมีความสุขมาก(กลุ่มที่ 1)และในกลุ่มบุคลากรที่ไม่มีความสุข(กลุ่มที่ 2) โดยใช้ค่ามัธยฐาน(Median)ของกลุ่มบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม พบว่าระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของปัจจัยด้านคุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ในกลุ่มที่มีความสุขระดับมาก (กลุ่มที่ 1)และกลุ่มที่ไม่มีความสุข(กลุ่มที่ 2)ต่อองค์ประกอบของปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี

ปัจจัยคุณลักษณะงาน	กลุ่มที่ 1		กลุ่มที่ 2		U	P-Value
	Mdn	S.D.	Mdn	S.D.		
ด้านความหลากหลายของทักษะ(Skill Variety)	4.0	.52	4.00	.44	36.00	0.23
ความเกี่ยวเนื่องกันของงานหรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity)	4.0	.59	4.00	.66	41.00	0.48
ความสำคัญของงาน(Task Significant)	4.0	.62	3.75	.35	40.00	0.42
ความเป็นอิสระ (Autonomy)	3.25	.74	3.00	.82	45.00	0.69
ผลสะท้อนของงาน (Feedback)	3.5	.59	3.5	.44	33.50	0.19

2.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายปิด จำแนกตามประเด็นเป็นรายชื่อของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบเป็นรายชื่อของปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุข จำแนกรายชื่อ พบว่าในด้านความหลากหลายของทักษะ(Skill Variety) กลุ่มที่มีความสุขในระดับมาก(กลุ่มที่ 1) เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด กลุ่มที่ไม่มีมีความสุข(กลุ่มที่ 2) เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity) กลุ่มที่มีความสุขในระดับมาก(กลุ่มที่ 1) เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด กลุ่มที่ไม่มีมีความสุข(กลุ่มที่ 2) เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ด้านความสำคัญของงาน(Task Significant) กลุ่มที่มีความสุขในระดับมาก(กลุ่มที่ 1) และกลุ่มที่ไม่มีมีความสุข(กลุ่มที่ 2) เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ด้านความมีอิสระในงาน(Autonomy) กลุ่มที่มีความสุขในระดับมาก(กลุ่มที่ 1)และกลุ่มที่ไม่มีมีความสุข(กลุ่มที่ 2) เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการได้รับข้อมูลการปฏิบัติงาน(Feedback) กลุ่มที่มีความสุขในระดับมาก(กลุ่มที่ 1) และกลุ่มที่ไม่มีมีความสุข(กลุ่มที่ 2) เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ดังตาราง ที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในองค์ประกอบของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน โดยจำแนกรายชื่อ ในกลุ่มที่มีความสุขในระดับมาก(กลุ่มที่ 1)และในกลุ่มที่ไม่มีมีความสุข(กลุ่มที่ 2) ที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี

คำถามองค์ประกอบปัจจัยด้าน คุณลักษณะงาน	กลุ่มที่ 1			กลุ่มที่ 2		
	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)	4.4	0.52	มากที่สุด	4.05	0.48	มาก
1.1 งานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย	4.4	0.52	มากที่สุด	3.90	0.32	มาก
1.2 ต้องใช้ความสามารถและทักษะ	4.4	0.52	มากที่สุด	4.20	0.63	มาก
ความชำนาญหลายๆด้านในการ ปฏิบัติงาน						
2. ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือ มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity)	4.25	0.65	มากที่สุด	4.00	0.71	มาก
2.1 ได้ทำงานที่รับผิดชอบตั้งแต่ต้น จนเสร็จกระบวนการงาน	4.30	0.67	มากที่สุด	4.20	0.79	มาก

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

คำถามองค์ประกอบปัจจัยด้าน คุณลักษณะงาน	กลุ่มที่ 1			กลุ่มที่ 2		
	\bar{X}	S.D	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D	ระดับความ คิดเห็น
2.2 สามารถระบุได้ว่า มีส่วนมากน้อย เพียงใด ต่อความสำเร็จในชิ้นงานที่ รับผิดชอบ	4.20	0.63	มาก	3.80	0.63	มาก
3. ด้านความสำคัญของงาน(Task Significant)	4.00	0.65	มาก	3.80	0.53	มาก
3.1 งานที่รับผิดชอบมีคุณค่าหรือมี ความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน ต่อองค์กร	4.10	0.56	มาก	3.80	0.42	มาก
3.2 ความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ ทำให้องค์กรได้รับความเชื่อมั่น สรรพ จากประชาชน จากชุมชนชุมชน	3.90	0.73	มาก	3.80	0.63	มาก
4. ด้านความมีอิสระในงาน(Autonomy)	3.40	0.76	ปานกลาง	3.25	0.91	ปานกลาง
4.1 สามารถเลือกวิธีดำเนินงานที่ รับผิดชอบได้อย่างอิสระ	3.30	0.67	ปานกลาง	3.20	1.14	ปานกลาง
4.2 สามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระ ในงานที่รับผิดชอบ	3.50	0.84	มาก	3.30	0.67	ปานกลาง
5. ด้านการได้รับข้อมูลการปฏิบัติงาน (Feedback)	3.80	0.67	มาก	3.45	0.50	มาก
5.1 มีโอกาสได้ทราบข้อดีหรือ ข้อบกพร่องในงานที่รับผิดชอบ จาก การประเมินขององค์กร การบอกเล่า ของเพื่อนร่วมงาน	3.60	0.67	มาก	3.30	0.48	ปานกลาง
5.2 ได้นำข้อมูลในข้อ 5.1 มาพัฒนา งานของท่าน	4.0	0.66	มาก	3.60	0.52	มาก

2.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน

แนวทางการวิเคราะห์จะวิเคราะห์ข้อมูลรายชื่อ จากแบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นซึ่งพรรณนาต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน โดยนำคำตอบของทั้งกลุ่มที่ 1 และ กลุ่มที่ 2 มาทำการวิเคราะห์ เพื่อตีความ จัดกลุ่ม และสรุปตามประเด็นที่สามารถวิเคราะห์ห่อออกมาได้

แล้วจึงเรียงเรียง และจัดระบบการเขียนตามกลุ่มประเด็นย่อย โดยวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มบุคลากรที่มีความสุขมาก จำนวน 10 คนและกลุ่มบุคลากรที่ไม่มีความสุข จำนวน 10 คน ที่เรียงตามค่าเฉลี่ยความสุข จากคนที่มีค่าเฉลี่ยความสุขมากที่สุด ลำดับที่ 1 – 10 จาก 3 ประเด็น ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์เนื้อหา ประเด็นคุณลักษณะงานด้านที่มีความสำคัญมากที่สุดและเหตุผล

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่มีความสุขอยู่ในระดับมาก พบว่าส่วนใหญ่เห็นว่าคุณลักษณะงานในด้านความมีอิสระในงาน (Autonomy) มีความสำคัญที่สุด โดยมีผู้ตอบในด้านนี้จำนวน 5 คน ให้เหตุผลโดยสรุปว่า ทำให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงาน สามารถตัดสินใจในการเลือกวิธีการทำงานได้เอง การให้อิสระในการทำงานที่ตนเป็นเจ้าของงานจึงสามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ รองลงมาคือ ด้านความสำคัญของงาน (Task Significant) จำนวน 2 คน ให้เหตุผลโดยสรุปว่า หากงานที่ทำเป็นงานที่สำคัญต่อองค์กร ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) จำนวน 2 คน ให้เหตุผลโดยสรุปว่างานที่ต้องใช้ทักษะความสามารถที่หลากหลายทำให้งานมีความท้าทาย น่าสนใจ และด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงานหรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity) จำนวน 1 คน ให้เหตุผลว่างานที่มีความเกี่ยวเนื่องกันจะสร้างความร่วมมือกันทำงานจะทำให้งานประสบผลสำเร็จได้มากที่สุด

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่ไม่มีความสุข พบว่าส่วนใหญ่เห็นว่าคุณลักษณะงานที่มีความสำคัญที่สุดเท่ากัน 2 ด้าน มีผู้เลือกตอบจำนวน 3 คนเท่ากัน คือด้านความมีอิสระในงาน (Autonomy) และด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) โดยในด้านความมีอิสระในงาน (Autonomy) ให้เหตุผลโดยสรุปว่า สามารถคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินงานได้เอง โดยไม่ถูกแทรกแซงจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ให้เหตุผลโดยสรุปว่า เพราะต้องรับผิดชอบหลายงานแต่ละงานต้องอาศัยทักษะที่แตกต่างกัน และงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เกี่ยวกับความปลอดภัยต่อประชาชน ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ทักษะในหลายด้านจึงจะทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ ส่วนในด้านความสำคัญของงาน (Task Significant) มีผู้ตอบจำนวน 2 คน ให้เหตุผลโดยสรุปว่า งานที่มีความสำคัญจะเป็นตัวช่วยให้ผู้ทำงานมีความต้องการทำงานเพราะรู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจว่าได้ทำงานที่สำคัญของหน่วยงาน ได้ความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีผู้ตอบด้านการได้รับข้อมูล Feedback จำนวน 1 คน ให้เหตุผลโดยสรุปว่าจะทำให้ทราบถึงสิ่งที่จะต้องพัฒนาปรับปรุงต่อไป และมีผู้ตอบว่าคุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน มีความสำคัญเท่ากันหมด จำนวน 1 คน ให้เหตุผลว่าหากงานที่รับผิดชอบมีครบทั้ง 5 ด้านผู้นั้นจะมีความสุขในการทำงาน

สรุป ความคิดเห็นของกลุ่มบุคลากรที่มีความสุขในระดับมีความสุขมาก และกลุ่มบุคลากรที่มีความสุขน้อย ต้องคํ่าประกอบของคุณลักษณะงานว่าด้านใด มีความสำคัญมากที่สุด พบว่าส่วนใหญ่เห็นว่าคุณลักษณะงานในด้านความมีอิสระในงาน(Autonomy) มีความสำคัญที่สุด โดยมีผู้ตอบในด้านนี้ของทั้ง 2 กลุ่ม มีจำนวน 8 คน โดย 5 คนอยู่ในกลุ่มมีความสุขมาก อีก 3 คนอยู่ในกลุ่มมีความสุขน้อย ให้เหตุผลโดยสรุปว่า รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงาน สามารถตัดสินใจในการเลือกวิธีการทำงานได้เอง สามารถคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินงานได้เอง โดยไม่ถูกแทรกแซงจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา จึงสามารถสร้างความสุขในการทำงานได้

2) การวิเคราะห์เนื้อหาใน ประเด็นปัจจัยคุณลักษณะงานอื่นที่น่าจะมีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุข

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่มีความสุขอยู่ในระดับมาก ในกลุ่มนี้เห็นว่ายังมีปัจจัยคุณลักษณะงานด้านอื่นๆ นอกเหนือจาก 5 ด้านนี้ จำนวน 8 คน โดยสรุปเป็นข้อ ได้ดังนี้

(1) งานจะต้องสร้างความรักความสามัคคี ทำให้เกิดความร่วมมือจากการทำงาน

(2) ปริมาณงานต้องเหมาะสมกับบุคลากร

(3) ความเหมาะสมของเวลาที่ใช้ในการทำงาน ต้องไม่เร่งรีบจนกระทั่งส่งผลต่อความสุขและคุณภาพงาน

(4) งานจะต้องประกอบด้วยทรัพยากรที่เพียงพอ ไม่ทำให้เป็นภาระต่อผู้ปฏิบัติงาน

(5) ความเหมาะสมของงานต่อปัจจัยคุณลักษณะบุคลากร

(6) งานต้องทำให้บุคลากรได้มีการพัฒนาศักยภาพ

(7) งานที่สร้างความเจริญก้าวหน้า สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

ส่วนผู้ตอบอีก 2 คน เห็นว่าปัจจัยคุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้านนั้น เหมาะสมพอเพียงต่อการทำงาน ofบุคลากรอย่างมีความสุขแล้ว

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่ไม่มีความสุข ในกลุ่มนี้เห็นว่ายังมีปัจจัยคุณลักษณะงานด้านอื่นๆ นอกเหนือจาก 5 ด้านนี้ โดยมีคำตอบจากทั้ง 10 คน ว่ามีปัจจัยอื่นเพิ่มเติมนอกจากจากปัจจัยทั้ง 5 ด้าน โดยสรุปเป็นข้อ ได้ดังนี้

(1) งานที่สร้างคุณค่าให้กับผู้ปฏิบัติงาน

(2) ปริมาณงานที่เหมาะสมกับบุคลากรและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

(3) งานที่จะสามารถเชื่อมโยงบุคลากรในองค์กร ให้มีความรักสามัคคีกัน

- (4) ลักษณะงานที่จะสามารถสร้างหรือพัฒนาภาวะผู้นำได้
- (5) งานที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าและเสริมพลังของคนทำงาน
- (6) งานที่ทำให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ
- (7) งานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์

สรุป พบว่า ทั้ง 2 กลุ่ม ได้เสนอองค์ประกอบด้านอื่นของปัจจัยคุณลักษณะงาน โดยมีเหตุผลที่แตกต่างกันและใกล้เคียงกันในบางข้อ จึงขอสรุปรวมความคิดเห็น เป็นข้อๆ คือ

- (1) งานจะต้องสร้างความรักความสามัคคี ทำให้เกิดความร่วมมือในองค์กร
- (2) ปริมาณงานต้องเหมาะสมกับบุคลากรในองค์กร เหมาะสมกับสมรรถนะของบุคลากร
- (3) ความเหมาะสมของเวลาที่ใช้ในการทำงาน ต้องไม่เร่งรีบจนกระทั่งส่งผลต่อคุณภาพงานและความสุขในการทำงานของบุคลากร
- (4) งานจะต้องประกอบด้วยทรัพยากรที่เพียงพอ ไม่ทำให้เป็นภาระต่อผู้ปฏิบัติงาน
- (5) ความเหมาะสมของงานต่อปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของแต่ละคน
- (6) งานต้องสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ พัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติงาน
- (7) งานที่สร้างความเจริญก้าวหน้า สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
- (8) งานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้เกิดจินตนาการในการทำงาน
- (9) ลักษณะงานที่ดีจะต้องสามารถสร้างหรือพัฒนาภาวะผู้นำ จึงสามารถสร้างความสุขในการทำงานได้

3) การวิเคราะห์เนื้อหาใน ข้อเสนอแนะคุณลักษณะงานที่เหมาะสมที่จะทำ ให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่มีความสุขอยู่ในระดับมาก โดยทุกคนได้ให้ข้อเสนอแนะคุณลักษณะงานที่เหมาะสมในการที่จะทำ ให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข สรุปเป็นรายชื่อ ได้ดังนี้

- (1) ความอิสระในงาน จะสร้างความรับผิดชอบต่องานของแต่ละคนในการทำงาน ภายใต้ข้อตกลงที่หารือร่วมกันทุกฝ่ายทุกคน จะทำ ให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแรงใจ กำลังใจในการทำงานและไม่ผลักระยะของคน ไปให้ผู้อื่น จึงจะสร้างความสุขเลยในการทำงาน

(2) องค์กรต้องสร้างงานให้คนทำงานเกิดความสุข รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้คนทำงานอยากพัฒนางานให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป จึงควรมีทีมบริหารที่มีประสิทธิภาพ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ได้ทำงานตรงสายงาน มีอุปกรณ์และเครื่องมือพร้อมในการทำงาน

(3) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน

(4) รวมภาระงานที่มีลักษณะคล้ายกันให้เป็นงานเดียวกัน ลดซ้ำซ้อน จะเป็นการลดภาระงาน

(5) งานควรเหมาะสมกับทักษะ ความสามารถ สายงานของผู้ปฏิบัติ จะทำให้ผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจในงานเป็นจุดเริ่มของความสุขในการทำงาน

(6) การได้รับความไว้วางใจ การเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นและมีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่ไม่มีความสุข มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ 9 คน และอีก 1 คน ไม่มีข้อเสนอแนะใดๆ โดยให้เสนอแนะคุณลักษณะงานที่เหมาะสมในการที่จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข สรุปเป็นรายชื่อได้ดังนี้

(1) ปริมาณงานเหมาะสมกับบุคคลในหน่วยงาน โดยเพิ่มบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่มีตามมาตรฐานและลดตัวชี้วัดที่ไม่จำเป็น

(2) ค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับงาน

(3) เพิ่มช่องทางในความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

(4) งานตรงกับความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะกับบุคลากร

(5) งานต้องส่งเสริมความสามัคคี และการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

(6) การพัฒนาทักษะบุคลากรอยู่เสมอ

สรุป ข้อเสนอแนะคุณลักษณะงานที่เหมาะสมในการที่จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข จากคำตอบของทั้ง 2 กลุ่ม สรุปรวม ได้ดังนี้

(1) ความอิสระในงาน จะสร้างความรับผิดชอบต่องานของแต่ละคนในการทำงาน ภายใต้อัตลักษณ์ที่หารือร่วมกันทุกฝ่ายทุกคน จะทำให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแรงใจ กำลังใจในการทำงานและไม่ผลักภาระงานของตนไปให้ผู้อื่น จึงจะสร้างความสุขในการทำงาน

(2) องค์กรต้องสร้างงานให้คนทำงานเกิดความสุข รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมให้คนทำงานอยากพัฒนางานให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป จึงควรมีทีมบริหาร

ที่มีประสิทธิภาพ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ได้ทำงานตรงสายงาน มีอุปกรณ์และเครื่องมือพร้อมในการทำงาน

(3) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน

(4) รวมภาระงานที่มีลักษณะคล้ายกันให้เป็นงานเดียวกัน ลดซ้ำซ้อนจะเป็นการลดภาระงาน

(5) งานควรเหมาะสมกับทักษะ ความสามารถ และตรงสายงานของผู้ปฏิบัติ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในงานเป็นจุดเริ่มของความสุขในการทำงาน

(6) การได้รับความไว้วางใจ การเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นและมีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน

(7) ปริมาณงานเหมาะสมกับบุคคลในหน่วยงาน โดยเพิ่มบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่มีตามมาตรฐานและลดตัวชี้วัดที่ไม่จำเป็น

(8) สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับงาน เพิ่มช่องทางในความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน การพัฒนาทักษะบุคลากรอยู่เสมอ

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามของบุคลากรต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายปิดต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นบุคลากรที่มีระดับความสุขมากที่สุด 10 อันดับแรก และบุคลากรที่ไม่มีมีความสุข 10 อันดับแรก รวมจำนวน 20 คน จากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ใช้ทฤษฎีของ Warr P., (2007) (อ้างถึงใน อภิสิทธิ์, 2556, น. 40-41)

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในกลุ่มบุคลากรที่มีความสุขในระดับมีความสุขมาก(กลุ่มที่ 1) พบว่าบุคลากรสาธารณสุขกลุ่มนี้เห็นด้วยว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความสุข ในระดับปานกลาง จำนวน 3 คน ในระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 5 คน เห็นด้วยมากที่สุด จำนวน 2 คน โดยมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย $\bar{x} = 3.60$ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในกลุ่มบุคลากรที่มีความสุขในระดับมีความสุขน้อย(กลุ่มที่ 2) พบว่าบุคลากรสาธารณสุขกลุ่มนี้เห็นด้วยว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะงานมีผลต่อความสุข ในระดับ

ปานกลาง จำนวน 5 คน ในระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 5 คน โดยมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย $\bar{X} = 3.40$ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง โดยที่ระดับความคิดเห็นของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ในกลุ่มที่มีความสุขมาก (กลุ่มที่ 1) และในกลุ่มที่มีความสุขน้อย (กลุ่มที่ 2) ต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี

กลุ่มความสุข	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น	S.D	U
กลุ่มที่ 1					
	3	3.09	ปานกลาง	0.41	
	5	3.62	เห็นด้วยมาก	0.22	
	2	4.33	เห็นด้วยมากที่สุด	0.03	
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย(N=10) $\bar{X} = 3.60$ คือ เห็นด้วยมาก					36.00
กลุ่มที่ 2					
	5	3.12	ปานกลาง	0.18	
	5	3.66	เห็นด้วยมาก	0.25	
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย(N=10) $\bar{X} = 3.40$ คือ เห็นด้วยปานกลาง					
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยรวม(N=20) $\bar{X} = 3.50$ คือ เห็นด้วยมาก					

P = 0.28

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ในกลุ่มบุคลากรที่มีความสุขในระดับมีความสุขมาก(กลุ่มที่ 1)และในกลุ่มบุคลากรที่ไม่มีความสุข(กลุ่มที่ 2) โดยใช้ค่ามัธยฐาน (Median) ของกลุ่มบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม พบว่าระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 12 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลกรสาธารณสุข ในกลุ่มที่มีความสุขระดับมาก (กลุ่มที่ 1)และกลุ่มที่ไม่มีมีความสุข(กลุ่มที่ 2)ต่อองค์ประกอบของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานงานที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	กลุ่มที่ 1		กลุ่มที่ 2		U	P-Value
	Mdn.	S.D.	Mdn.	S.D.		
ด้านโอกาสในการควบคุม	3.25	.67	3.50	.55	47.00	0.81
โอกาสใช้ทักษะความชำนาญ	3.75	.71	4.00	.47	49.50	0.97
ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จของงาน	3.63	.53	3.75	.43	49.00	0.94
ความหลากหลายของงาน	3.75	.91	3.25	.81	40.50	.46
ความชัดเจน	4.00	.66	3.50	.55	33.00	.18
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	3.50	.78	3.25	1.03	43.00	.59
รางวัลหรือผลตอบแทน	3.00	.78	3.00	.86	33.50	.20
ความปลอดภัยด้านร่างกาย	3.00	.75	3.75	.85	38.50	.37
การมีคุณค่าในที่ทำงาน	3.50	.75	4.00	.66	48.00	.87
การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	3.75	.80	3.50	.86	35.50	.26
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.25	.50	3.00	.82	32.00	.15
ความเท่าเทียม (Equity)	3.75	.50	3.00	.74	32.00	.15

2.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายปิด จำแนกตามประเด็นเป็นรายชื่อของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุข จำแนกรายข้อ พบว่าในด้านโอกาสในการควบคุม(Opportunity for personal control) กลุ่มที่มีความสุขมาก(กลุ่มที่ 1) เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และกลุ่มที่มีความสุขน้อย(กลุ่มที่ 2) เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านโอกาสใช้ทักษะความชำนาญ(Opportunity for skill use and acquisition) กลุ่มที่มีความสุขมาก(กลุ่มที่ 1) และกลุ่มที่มีความสุขน้อย(กลุ่มที่ 2) เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เหมือนกัน ด้านปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จของงาน (Externally generated goals) กลุ่มที่มีความสุขมาก(กลุ่มที่ 1) และกลุ่มที่มีความสุขน้อย(กลุ่มที่ 2) เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เหมือนกัน ด้านความหลากหลายของงาน(Variety) กลุ่มที่มีความสุขมาก(กลุ่มที่ 1) เห็นด้วยอยู่ในระดับมากและกลุ่มที่มีความสุขน้อย(กลุ่มที่ 2) เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความชัดเจน(clarity) กลุ่มที่มีความสุขมาก(กลุ่มที่ 1) และกลุ่มที่มีความสุขน้อย

(กลุ่มที่ 2) เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เหมือนกัน ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล(Opportunity for interpersonal contact) กลุ่มที่มีความสุขมาก(กลุ่มที่ 1) เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และกลุ่มที่มีความสุขน้อย(กลุ่มที่ 2) เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านรางวัลหรือผลตอบแทน(Reward) กลุ่มที่มีความสุขมาก(กลุ่มที่ 1) และกลุ่มที่มีความสุขน้อย(กลุ่มที่ 2) เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน ด้านความปลอดภัยด้านร่างกาย (Physical security) กลุ่มที่มีความสุขมาก(กลุ่มที่ 1) เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางและกลุ่มที่มีความสุขน้อย(กลุ่มที่ 2) เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ด้านการมีคุณค่าในที่ทำงาน (Valued social position) กลุ่มที่มีความสุขมาก(กลุ่มที่ 1) และกลุ่มที่มีความสุขน้อย(กลุ่มที่ 2) เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เหมือนกัน การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supportive supervision) กลุ่มที่มีความสุขมาก(กลุ่มที่ 1) และกลุ่มที่มีความสุขน้อย(กลุ่มที่ 2) เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก เหมือนกัน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career outlook) กลุ่มที่มีความสุขมาก(กลุ่มที่ 1) และกลุ่มที่มีความสุขน้อย(กลุ่มที่ 2) เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง เหมือนกัน ด้านความเท่าเทียม (Equity) กลุ่มที่มีความสุขมาก(กลุ่มที่ 1) และกลุ่มที่มีความสุขน้อย(กลุ่มที่ 2) เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน ดังตาราง ที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นจำแนกรายข้อตามองค์ประกอบของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร ในกลุ่มที่มีความสุขในมาก(กลุ่มที่ 1)และในกลุ่มที่มีความสุขน้อย(กลุ่มที่ 2) ของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาจนบุรี

คำถามองค์ประกอบปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	กลุ่มที่ 1			กลุ่มที่ 2		
	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. โอกาสในการควบคุม(Opportunity for personal control)	3.5	0.82	มาก	3.35	0.73	ปานกลาง
1.1 การได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร	3.2	0.79	ปานกลาง	3.20	0.79	ปานกลาง
1.2 สามารถควบคุมการดำเนินงานที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ	3.5	0.85	มาก	3.70	0.67	มาก
2. ด้านโอกาสใช้ทักษะความชำนาญ (Opportunity for skill use and acquisition)	3.70	0.82	มาก	3.65	0.50	มาก
2.1 ได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน	3.70	0.82	มาก	3.60	0.52	มาก

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

คำถามองค์ประกอบปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน	กลุ่มที่ 1			กลุ่มที่ 2		
	\bar{X}	S.D	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D	ระดับความ คิดเห็น
2.2 หน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับ ความรู้ความสามารถ	3.70	0.82	มาก	3.70	0.48	มาก
3. ด้านปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จของงาน (Externally generated goals)	3.65	0.75	มาก	3.65	0.76	มาก
3.1 การได้รับสนับสนุนทรัพยากร(คน เงิน อุปกรณ์ เครื่องมือสิ่งอำนวยความสะดวก) อย่างเหมาะสมกับภาระงาน	3.10	0.74	ปานกลาง	2.90	0.88	ปานกลาง
3.2 องค์กรมีภารกิจงานที่มีความเร่งด่วน เสมอ	4.30	0.48	มากที่สุด	4.00	0.66	มาก
3.3 ภาระงานในองค์กรมากเกินไป ทำให้ เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ	4.0	0.66	มาก	3.80	0.92	มาก
3.4 องค์กรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี (สถานที่ทำงานน่าอยู่ แสงสว่าง อากาศ เหมาะสม เป็นต้น)	3.2	1.13	ปานกลาง	3.90	0.57	มาก
4. ความหลากหลายของงาน(Variety)	3.65	1.03	มาก	3.40	0.94	ปานกลาง
4.1 การได้มีโอกาสทำหน้าที่อย่าง หลากหลายในองค์กร	4.10	0.74	มาก	3.70	0.67	มาก
4.2 ผู้สื่อกมีความเบือหน่ายต่องานที่ รับผิดชอบ	3.20	1.32	ปานกลาง	3.10	1.20	ปานกลาง
5. ความชัดเจน(clarity)	3.9	0.74	มาก	3.55	0.69	มาก
5.1 ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ในงานที่ รับผิดชอบอย่างชัดเจน ทำให้สามารถคาดเดา ผลสำเร็จจากการทำงานได้	4.1	0.32	มาก	3.60	0.52	มาก
5.2 การจัดแบ่งหน้าที่การทำงานในองค์กรมี ความชัดเจน	3.70	1.16	มาก	3.50	0.85	มาก
6. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล(Opportunity for interpersonal contact)	3.50	0.84	มาก	3.15	1.08	ปานกลาง
6.1 บรรยากาศในองค์กร มีความเกื้อกูล เห็น อกเห็นใจกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	3.60	0.84	มาก	3.40	1.17	ปานกลาง

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

คำถามองค์ประกอบปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน	กลุ่มที่ 1			กลุ่มที่ 2		
	\bar{X}	S.D	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D	ระดับความ คิดเห็น
6.2 มีกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธ์ภาพของ บุคลากรในองค์กร	3.40	0.84	มาก	2.90	0.99	ปานกลาง
7. รางวัลหรือผลตอบแทน(Reward)	3.35	0.89	ปานกลาง	2.80	1.08	ปานกลาง
7.1 การได้รับผลตอบแทน ผลการเลื่อน เงินเดือนหรือรางวัลรูปแบบต่างๆ เหมาะสม กับการปฏิบัติงาน	3.40	0.96	ปานกลาง	2.80	1.23	ปานกลาง
7.2 องค์กรมีระบบการพิจารณาความดี ความชอบ การได้รับผลตอบแทน การเลื่อน เงินเดือน เหมาะสม	3.30	0.82	ปานกลาง	2.80	0.92	ปานกลาง
8. ความปลอดภัยด้านร่างกาย (Physical security)	3.35	0.87	ปานกลาง	3.65	0.94	มาก
8.1 สิ่งแวดล้อมในองค์กร เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน มีความปลอดภัยต่อ ชีวิต ทรัพย์สินของบุคลากร	3.20	1.03	ปานกลาง	4.00	0.82	มาก
8.2 การปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่ออาชีพ การงาน ถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย	3.50	0.71	มาก	3.30	1.06	ปานกลาง
9. การมีคุณค่าในที่ทำงาน (Valued social position)	3.8	0.87	มาก	3.60	0.69	มาก
9.1 งานที่รับผิดชอบ มีความสำคัญ มีคุณค่า ต่อองค์กร	4.0	0.66	มาก	3.70	0.67	มาก
9.2 ความรู้สึกรับว่าเป็นบุคคลสำคัญในสถานที่ ทำงาน ทำให้มีความภาคภูมิใจ	3.6	1.07	มาก	3.50	0.70	มาก
10. การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supportive supervision)	3.95	0.84	มาก	3.45	0.91	มาก
10.1 หัวหน้างานมีความเสมอภาคในการ สนับสนุนการทำงานของบุคลากร	3.90	0.87	มาก	3.40	0.97	ปานกลาง
10.2 หัวหน้างานมีความใส่ใจ ต่อการ ปฏิบัติงานในหน้าที่การงานของบุคลากรใน องค์กร	4.00	0.81	มาก	3.50	0.85	มาก

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

คำถามองค์ประกอบปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน	กลุ่มที่ 1		ระดับความ คิดเห็น	กลุ่มที่ 2		ระดับความ คิดเห็น
	\bar{X}	S.D		\bar{X}	S.D	
11. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career outlook)	3.40	0.51	ปานกลาง	3.00	0.92	ปานกลาง
11.1 การได้มีโอกาสนำเสนอผลงาน หรือ ได้รับการยกย่องชื่นชมจากผลสำเร็จของงาน	3.50	0.53	มาก	3.20	0.92	ปานกลาง
11.2 การได้รับโอกาสการเลื่อนระดับ การ เลื่อนตำแหน่ง ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด	3.30	0.48	ปานกลาง	2.80	0.92	ปานกลาง
12. ความเท่าเทียม (Equity)	3.40	0.76	ปานกลาง	3.25	0.91	ปานกลาง
12.1 ได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา อย่างเท่าเทียมกัน	3.30	0.48	ปานกลาง	3.30	0.67	ปานกลาง
12.2 บุคคลากรได้รับมอบหมายงานหรือ ภาระงานมีความเท่าเทียมกัน	3.50	0.53	มาก	2.90	0.88	ปานกลาง

2.3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดต่อยังปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน

แนวทางการวิเคราะห์จะวิเคราะห์ข้อมูลรายชื่อ จากแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด แสดงความคิดเห็นเชิงพรรณนาต่อยังปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยนำคำตอบของทั้งกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 มาทำการวิเคราะห์ เพื่อตีความ จัดกลุ่ม และสรุปตามประเด็นที่สามารถวิเคราะห์ ออกมาได้ แล้วจึงเรียบเรียง และจัดระบบการเขียนตามกลุ่มประเด็นย่อย โดยวิเคราะห์คำตอบของ กลุ่มบุคลากรที่มีความสุขมาก จำนวน 10 คนและกลุ่มบุคลากรที่มีความสุขน้อย จำนวน 10 คน ที่เรียงตามค่าเฉลี่ยความสุข จากคนที่มีความเฉลี่ยความสุขมากที่สุด ลำดับที่ 1 – 10 จาก 3 ประเด็น ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์เนื้อหา ประเด็นสภาพแวดล้อมขององค์กรด้านที่มี
ความสำคัญมากที่สุดและเหตุผล

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่มีความสุขอยู่ในระดับมาก พบว่ามีผู้ตอบว่าปัจจัยเอื้อต่อ
ความสำเร็จของงาน (Externally generated goals) จำนวน 2 คน โดยสรุปเหตุผล คือ การทำงาน
ทุกอย่างต้องมีต้นทุน มีทรัพยากรในการดำเนินงาน จึงทำให้เกิดความคล่องตัว มีแรงจูงใจในการ
ทำงาน ไม่เป็นภาระส่วนตัวมากเกินไปและถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญมากที่ชี้วัดระหว่างความสำเร็จ

กับความล้มเหลวการทำงาน ในปัจจุบันมีความคาดหวังถึงผลสำเร็จของงานในระดับสูง แต่ไม่ให้ความสำคัญในปัจจุบัน(ภายใต้ความไม่พร้อมไม่มีไม่พอ) คงหาความสำเร็จของงานที่เป็นรูปธรรมได้ยาก ในทางกลับกันงานที่ได้รับการสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานดังกล่าวอย่างเพียงพอ งานย่อมมีโอกาสสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ไม่ยาก อีกทั้งยังสะท้อนถึงความสุขของผู้ปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดีระหว่างทีมที่พร้อมกับทีมที่ต้องดิ้นรนหาปัจจัยดังกล่าวข้างตนเอง มีผู้ตอบว่าด้านความเท่าเทียม (Equity) จำนวน 2 คน โดยสรุปเหตุผลเป็นคนละมุมมอง คือในมุมมองความเท่าเทียมกันด้านภาระงาน ในการมอบหมายหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้ไม่รู้สึกลังเลถึงความเหลื่อมล้ำ ไม่ได้หมายความว่าไม่มีเจ้าหน้าที่บางคนไม่มีความสามารถ ไม่มีทักษะ ไม่เอาใจใส่งาน ปฏิบัติงานไม่ดี ทำให้มอบหมายงานให้น้อย เพราะเกรงว่ามอบไปแล้วทำไม่ได้ ทำให้หน่วยงานเสียหาย ทำให้คนที่ทำงานดีมีความรับผิดชอบต้องรับภาระงานมาก และในมุมมองการเลือกปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาที่ไม่เท่าเทียมกัน ในการให้ความดีความชอบอย่างไม่มีระบบ โดยไม่ได้คำนึงถึงผลงาน แต่ให้ความสำคัญความชอบจากคนใกล้ชิด จากคนประจบเอาใจ และการให้โอกาสในการเจริญก้าวหน้าไม่เท่าเทียม ไม่ได้รับ โอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการได้แสดงผลงาน แสดงถึงการไม่ได้ใช้ระบบในการบริหารจัดการด้านบุคลากรอย่างมีธรรมาภิบาล มีผู้ตอบว่าด้านความปลอดภัยด้านร่างกาย (Physical security) จำนวน 2 คน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยใน 2 ประเด็น ประเด็นแรก คือด้านร่างกายและทรัพย์สิน โดยมีเหตุผลประกอบคือ หน่วยงานบางแห่งในปัจจุบันมีบุคลากรอาศัยอยู่บ้านพักในบริเวณที่ตั้งหน่วยงาน ซึ่งบางแห่งอยู่ห่างไกลจากชุมชน หรือในเวลาปฏิบัติงานอาจเกิดความไม่ปลอดภัย เนื่องจากบุคลากรที่มีน้อย บางครั้งต้องอยู่คนเดียว ทำให้มีความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน และในประเด็น ความปลอดภัยด้านอาชีพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจุบันมีกฎหมายระเบียบมากมาย ที่ต้องปฏิบัติ โดยในหน่วยงานระดับ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นหน่วยงานที่บุคลากรทั้งหมดเป็นบุคลากรด้านสาธารณสุข แต่ต้องปฏิบัติงานครอบคลุมหลายด้าน เช่น ด้านการพัสดุ การเงินการบัญชี งานธุรการ ซึ่งไม่ได้เป็นเพียงภาระงาน แต่อาจทำให้เกิดปัญหาในช่วงชีวิตราชการ มีข้อมูลปรากฏในอดีตว่าเมื่อเกิดความผิดพลาดทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ โดยรู้หรือไม่รู้ก็ตาม บุคลากรที่ได้รับมอบหมายหน้าที่เหล่านั้นก็ต้องรับผิดชอบเอง จะอ้างไม่ได้ว่าไม่ทราบหรือไม่ได้เรียนมาหรือไม่ได้มีความรู้ด้านนี้ไม่ได้ ในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career outlook) มีผู้ตอบ 2 คน เนื่องจากการได้เจริญเติบโตในหน้าที่การงานเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งในการทำงาน ผู้ตอบได้ยกตัวอย่างให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมคือ ในปัจจุบันปฏิบัติงานในระดับชำนาญการมานานมากแล้ว(เกิน 10 ปี) แต่ก็ไม่สามารถเติบโตไปได้มากกว่านี้ ไม่สามารถขึ้นไปสู่ ระดับชำนาญการพิเศษได้ เนื่องจากไม่มีตำแหน่ง ไม่มีกรอบอัตรากำลัง โดยกล่าวว่าไม่ได้ต้องการจะเป็นผู้บริหารหน่วยงานองค์กร แต่ต้องการเติบโตไป

ตามสายงาน และอีกเหตุผล คือ การได้รับโอกาสในการแสดงฝีมือแสดงความสามารถ ก็จะได้รับ การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้เกิดความมั่นคงในการดำเนิน ชีวิต **ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล(Opportunity for interpersonal contact)** มีผู้ตอบ 1 คน โดย ให้เหตุผลว่าทีมงานสำคัญที่สุดที่จะทำให้งานออกมามี ภาวการณ์มากมาย แต่หากมีทีมที่ดี ก็จะทำให้ มีพลังในการทำงาน ในด้านการมีคุณค่าในที่ทำงาน (**Valued social position**) มีผู้ตอบ 1 คน เพราะจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง หากเรารู้สึกมีค่าในที่ทำงาน ตำแหน่งอะไรก็ทำให้ ทำงานได้อย่างมีความสุข

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่ไม่มีมีความสุข พบว่ามีผู้ตอบ**ด้านปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ ของงาน (Externally generated goals)** จำนวน 2 คน โดยให้เหตุผลสรุปได้ว่า องค์กรต้องมี บรรยากาศภายในองค์กรที่ดี การทำงานอย่างมีความสุขต้องมีบรรยากาศในที่ทำงานที่ดี น่าอยู่ ทั้งสถานที่และบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรเดียวกัน และได้รับการสนับสนุนในการทำงานทุกด้าน จึงจะเป็นปัจจัยเอื้อในการทำให้งานให้ประสบความสำเร็จ **ด้านความปลอดภัยด้านร่างกาย (Physical security)** โดยมีผู้ตอบด้านนี้ 2 คน เพราะความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญ การมีสภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่ปลอดภัย ทำให้บุคลากรในหน่วยงานนั้น ไม่ต้อง วิตกกังวลต่อความปลอดภัย ไม่ต้องห่วงหน้าพะวงหลัง มีสมาธิในการทำงาน มีแรงจูงใจในการมา สถานที่ทำงาน **ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career outlook)** มีผู้ตอบ 1 คน โดยให้ เหตุผลว่า หากมีโอกาสเจริญก้าวหน้า ก็จะมีหวังในหน่วยงาน อยากจะอยู่กับหน่วยงาน แต่เนื่องจากปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างไม่มั่นคง บรรจุนั้นข้าราชการ ไม่มีตำแหน่งตามวุฒิ ภาระงาน มาก ไม่มีโอกาสได้แสดงผลงาน ข้อนี้จึงสำคัญในการสร้างความสุขในการทำงาน **ด้านรางวัลหรือ ผลตอบแทน(Reward)** มีผู้เลือกตอบ 1 คน โดยให้เหตุผลว่า เพราะจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้มากกว่าข้ออื่นๆ **ด้านการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน(Supportive supervision)** เพราะ หากทำงานเต็มที่แล้ว แต่หัวหน้าไม่สนับสนุนให้เจริญก้าวหน้า ไม่ให้เกียรติ ไม่ยกย่อง ก็ทำงานไป ตามหน้าที่ **ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Opportunity for interpersonal contact)** มีผู้เลือกตอบ ด้านนี้ 1 คน ให้เหตุผลว่า การสร้างทีมงานที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน งานสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ ก็มีความสุขได้ **ด้านความเท่าเทียม (Equity)** มีผู้เลือกตอบด้านนี้ 1 คน เพราะทำให้บุคลากรทุกคนมี ความสำคัญเท่าๆ กัน ไม่เกิดความเหลื่อมล้ำ มีความเสมอภาค ในหน่วยงาน และมี 1 คน เห็นว่าใน แต่ละด้านของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญมากเท่ากัน

สรุป ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการ ทำงาน ว่ามีข้อที่สำคัญที่สุดคือข้อไหนอย่างไร จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มที่มีความสุขมาก และกลุ่มที่ไม่มีมีความสุข พบว่ามีผู้ตอบว่า**ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จของงาน (Externally generated**

goals) จำนวน 4 คน โดยมีเหตุผล คือ การทำงานทุกอย่างต้องมีต้นทุน มีทรัพยากรในการดำเนินงาน จึงทำให้เกิดความคล่องตัว มีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่เป็นภาระส่วนตัวมากเกินไปต่อผู้ปฏิบัติงาน และถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญมากที่ชี้วัดระหว่างความสำเร็จกับความล้มเหลวในการทำงาน หากมีความคาดหวังถึงผลสำเร็จของงานในระดับสูง แต่ไม่ให้ความสำคัญในปัจจุบันที่เอื้อต่อความสำเร็จ (ภายใต้ความไม่พร้อมไม่มีไม่พอ) คงหาความสำเร็จของงานที่เป็นรูปธรรมได้ยาก ในทางกลับกัน งานที่ได้รับการสนับสนุนปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จอย่างเพียงพอ งานย่อมมีโอกาสสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ไม่ยาก การทำงานอย่างมีความสุขจึงต้องมีบรรยากาศในที่ทำงานที่พร้อม นำอยู่ ทั้งสถานที่และบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรเดียวกัน ได้รับการสนับสนุนในการทำงานทุกด้าน จึงจะเป็นปัจจัยเอื้อในการทำให้มีความสุข ด้านความปลอดภัยด้านร่างกาย (**Physical security**) มีผู้ตอบจำนวน 4 คน ให้เหตุผลโดยคำนึงถึงความปลอดภัยใน 2 ประเด็น ประเด็นแรก คือด้านร่างกายและทรัพย์สิน โดยมีเหตุผลประกอบคือ การมีสภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่ปลอดภัย ทำให้บุคลากรในหน่วยงานนั้น ไม่ต้องวิตกกังวลต่อความปลอดภัย ไม่ต้องห่วงหน้าพะวงหลัง มีสมาธิในการทำงาน มีแรงจูงใจในการมาสถานที่ทำงาน และในประเด็น ความปลอดภัยด้านระเบียบ กฎหมาย หน่วยงานระดับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นหน่วยงานที่บุคลากรทั้งหมดเป็นบุคลากรด้านสาธารณสุข แต่ต้องปฏิบัติงานครอบคลุมหลายด้าน เช่น ด้านการบริหาร พัสดุ การเงินการบัญชี งานธุรการ บุคลากรที่ได้รับมอบหมายหน้าที่เหล่านั้น ต้องแสวงหาความรู้ด้วยตัวเองเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งไม่ได้เป็นเพียงภาระงาน แต่เมื่อเกิดความผิดพลาดทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ โดยรู้หรือไม่รู้ก็ตาม บุคลากรที่ได้รับมอบหมายหน้าที่เหล่านั้นก็ต้องรับผิดชอบเอง จะอ้างไม่ได้ว่าไม่ทราบหรือไม่ได้เรียนมาหรือไม่ได้มีความรู้ด้านนี้ไม่ได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่บั่นทอนความสุขในการทำงานของบุคลากร ด้านความเท่าเทียม (**Equity**) มีผู้เลือกตอบด้านนี้ 3 คน โดยสรุปเหตุผลเป็นประเด็น ได้ 2 ประเด็น คือในความเท่าเทียมกันด้านภาระงาน ในการมอบหมายหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้ไม่รู้สึกรู้สึกถึงความเหลื่อมล้ำ ต้องไม่เกิดการเปรียบเทียบการรับภาระงานมากหรือน้อยต่างกันอย่างเด่นชัด และในประเด็น ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยไม่ได้คำนึงถึงผลงาน แต่ให้ความคิดความชอบจากคนใกล้ชิด จากคนประจบเอาใจ และการให้โอกาสในการเจริญก้าวหน้าไม่เท่าเทียม ไม่ได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการได้แสดงผลงาน ต้องแสดงถึงการไม่ได้ใช้ระบบในการบริหารจัดการด้านบุคลากรอย่างมีธรรมาภิบาล ทำให้บุคลากรทุกคนมีความสำคัญเท่ากัน ไม่เกิดความเหลื่อมล้ำ มีความเสมอภาค ในหน่วยงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (**Career outlook**) มีผู้ตอบ 3 คน เนื่องจากการได้เจริญเติบโตในหน้าที่การงานเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งในการทำงาน โดยไม่ได้หมายความว่าต้องการจะเป็นผู้บริหารหน่วยงานองค์กร แต่ต้องการเติบโตไปตามสายงาน และการ

ได้รับโอกาสในการแสดงผลงาน แสดงความสามารถ ก็จะมี ความหวังในหน่วยงาน **ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Opportunity for interpersonal contact)** มีผู้ตอบ 2 คน โดยให้เหตุผลว่าการสร้างทีมงานที่ดี สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน ถึงแม้มีภาระงานมากมาย ก็จะทำให้มีพลังในการทำงานงานสำเร็จตามเป้าหมาย หรือหากงานไม่สำเร็จตามเป้าหมายแต่ทีมที่ดียังคงอยู่ ก็สร้างความสุขในหน่วยงานได้ สำหรับในด้านที่มีผู้เลือกตอบ 1 คน คือ **ด้านรางวัลหรือผลตอบแทน (Reward) ด้านการมีคุณค่าในที่ทำงาน (Valued social position) ด้านการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supportive supervision)** และด้านที่ไม่มีผู้เลือกเลย คือด้านความชัดเจน (clarity) ด้านโอกาสใช้ทักษะความชำนาญ (Opportunity for skill use and acquisition) ด้านความหลากหลายของงาน (Variety) ด้านโอกาสในการควบคุม (Opportunity for personal control)

2) การวิเคราะห์เนื้อหาในประเด็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านอื่นที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุข

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่มีความสุขอยู่ในระดับมาก พบว่ามีผู้ตอบว่า ไม่มีปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านอื่นอีกนอกจาก 12 ด้านนี้แล้ว จำนวน 6 คน มีผู้ตอบว่าสภาพทางเศรษฐกิจที่ดีหรือไม่ดีเป็นสิ่งแวดล้อมภายนอก ที่อาจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ มีผู้ตอบว่าพื้นฐานของแต่ละคนในองค์กรที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อการทำงานในองค์กร สถานะทางสุขภาพของบุคลากรในองค์กร ก็ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน มีผู้ตอบว่าความเอื้ออาทรกันในการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรทำงานร่วมกัน ได้อย่างมีความสุข

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่ไม่มีความสุข พบว่ามีผู้ตอบว่าไม่มีปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านอื่นอีกนอกจาก 12 ด้านนี้แล้ว จำนวน 6 คน โดยมีผู้ตอบว่าสิ่งแวดล้อมที่มาจากภายนอก เช่น หน่วยงานอื่น ที่ต้องทำงานร่วมกัน ในเรื่องของภาคีเครือข่าย เช่น โรงงานอุตสาหกรรมต่างๆปล่อยมลพิษของเสียในชุมชน ทำให้บุคลากรต้องทำงานกันอย่างหนักมากขึ้น มีผู้ตอบว่าภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นและผู้บังคับบัญชามีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร มีผู้เสนอให้มีการจัดกิจกรรมด้านสันทนาการในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เชื่อว่าเป็นปัจจัยด้านขวัญกำลังใจในการทำงานให้มีความสุข เช่น การศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเป็นการผ่อนคลาย และมีผู้เสนอให้มีการพัฒนาศักยภาพด้านจิตใจให้กับบุคลากร

สรุป ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมอื่นๆ นอกเหนือจาก 12 ด้านข้างต้น ที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุข พบว่ามีบุคลากรที่คิดว่าไม่มีปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมด้านอื่นอีกนอกจาก 12 ด้านนี้แล้ว จำนวน 12 คน และอีกจำนวน 8 คน ได้เสนอปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรเพิ่มเติมโดยสรุปดังนี้

- (1) ปัจจัยภายนอกด้านสภาวะทางเศรษฐกิจของสังคม

(2) ปัจจัยภายนอกด้านองค์กรภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

(3) ด้านพื้นฐานของบุคลากรแต่ละคนในองค์กร เช่น ในด้านความรู้สึกลึก

นึกคิด สถานะทางสุขภาพร่างกาย

(4) ด้านผู้บังคับบัญชา

(5) ด้านภาระงานของหน่วยงาน

(6) ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่น การจัดกิจกรรมสรรพนา

การ การศึกษาดูงาน การพัฒนาด้านจิตใจ

3) การวิเคราะห์เนื้อหาใน ประเด็นข้อเสนอแนะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม อันจะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข

กลุ่มที่ 1 มีผู้ตอบ 2 คน ที่ไม่ได้ให้ข้อเสนอแนะใดๆ และมีผู้ให้ข้อเสนอแนะ รวม 8 คน โดยสรุป คือ องค์กรต้องโปร่งใส มีบรรยากาศแห่งความเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ มีความรักสามัคคีกัน มีความไว้วางใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่เห็นแก่ตัว มีความพร้อมในสิ่งอำนวยความสะดวกต่อบุคลากรพื้นฐานในการทำงาน ทั้งด้าน คน เงิน ของ การเดินทางที่สะดวก มีที่พักอาศัย มีสวัสดิการด้านอาหารการกิน สถานที่ทำงานน่าอยู่ได้มาตรฐานที่รัฐกำหนด แต่ยอมไม่มีสถานที่ทำงานใดจัดสภาพแวดล้อมได้สมบูรณ์แบบ ตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน แต่ควรพยายามจัดให้เหมาะสมที่สุดตามบริบท โดยคำนึงถึงภาระงานและภารกิจหลักขององค์กร ที่ได้รับมอบหมายกับแนวทางของผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้อง เพื่อลดอุปสรรคการทำงานให้น้อยที่สุด โดยต้องผ่านขั้นตอนรับฟังปัญหาอุปสรรคความต้องการของผู้ปฏิบัติกับความคาดหวังผลสำเร็จของงานที่ผู้บริหารตั้งไว้ร่วมกัน ความสุขในการทำงานกับความสำเร็จที่คาดหวังไว้ก็อาจไปด้วยกันได้ดี หรืออาจกล่าวโดยสรุปโดยใช้หลักการ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ซึ่งเป็นหลักการทรงงานตามแนวพระราชดำริ ในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ในหลวงรัชกาลที่ 9

กลุ่มที่ 2 มีผู้ตอบ 1 คน ที่ไม่ได้ให้ข้อเสนอแนะใดๆ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะรวม 9 คน โดยสรุป คือ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน โดยให้ครอบคลุม ทั้ง 12 ด้านที่มีอยู่แล้ว เพิ่มเติมด้วยการสนับสนุนให้มีกิจกรรมร่วมกัน เข้าค่ายละลายพฤติกรรม ปรับเปลี่ยนความคิด มีจริยธรรม คุณธรรม จิตใจที่ดี ไม่เห็นแก่ตัว เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากขึ้น ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ชื่อเสียง สถานะทางสังคมของตนเองมากจนเกินไป โดยให้ความสำคัญแต่ผู้บริหารระดับสูงที่เหนือขึ้นไปจากตนเอง ตอบสนองแต่เฉพาะผู้บริหารระดับสูงเหล่านั้น ทำให้ผู้ปฏิบัติมีภาระงานเพิ่มโดยไม่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายหลักขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญและกำลังใจ ผู้บังคับบัญชาต้องสนับสนุนให้

บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี ไม่แบ่งพรรค แบ่งพวกเพื่อประโยชน์ของผู้บริหาร การแบ่งหน้าที่ การงานต้องเหมาะสมกับทักษะ ความรู้ความสามารถ

สรุปผลการวิเคราะห์ เกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรที่จะส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข ของผู้ตอบในกลุ่มที่มีความสุขมาก และกลุ่มที่ไม่มีมีความสุข โดยมีผู้ไม่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 3 คน และมีผู้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 17 คน สรุปโดยรวม คือ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข โดยให้ครอบคลุม ทั้ง 12 ด้านที่มีอยู่แล้วเพิ่มเติมด้วยการสนับสนุนให้มีกิจกรรมร่วมกัน เข้าค่ายละลายพฤติกรรม ปรับเปลี่ยนความคิด มีจริยธรรม คุณธรรม จิตใจที่ดี เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากขึ้น ไม่เห็นแก่ตัว สร้างองค์กรให้โปร่งใส มีบรรยากาศแห่งความเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ มีความรักสามัคคีกัน มีความไว้วางใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความพร้อมในสิ่งอำนวยความสะดวกต่อปัจจัยพื้นฐานในการทำงาน ทั้งด้าน คน เงิน ของ การเดินทางที่สะดวก มีที่พักอาศัย มีสวัสดิการด้านอาหารการกิน สถานที่ทำงานน่าอยู่ได้มาตรฐานที่รัฐกำหนด ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ชื่อเสียง สถานะทางสังคมของตนเองมากจนเกินไป โดยให้ความสำคัญแต่ผู้บริหารระดับสูงที่เหนือขึ้นไปจากตนเอง ตอบสนองแต่เฉพาะผู้บริหารระดับสูงเหล่านั้น ทำให้ผู้ปฏิบัติมีภาระงานเพิ่มโดยไม่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายหลักขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญและกำลังใจ ผู้บังคับบัญชาต้องสนับสนุนให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี ไม่แบ่งพรรค แบ่งพวกเพื่อประโยชน์ของผู้บริหาร การแบ่งหน้าที่การงานต้องเหมาะสมกับทักษะ ความรู้ความสามารถ แต่ยอม ไม่มีสถานที่ทำงานใดจัดสภาพแวดล้อมได้สมบูรณ์แบบ ตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารหน่วยงานควรพยายามจัดให้เหมาะสมที่สุดตามบริบท โดยคำนึงถึงภาระงานและภารกิจหลักขององค์กร ที่ได้รับมอบหมายกับแนวทางของผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้อง เพื่อลดอุปสรรคการทำงานให้น้อยที่สุด โดยต้องผ่านขั้นตอนรับฟังปัญหาอุปสรรค ความต้องการของผู้ปฏิบัติกับความคาดหวังผลสำเร็จของงานที่ผู้บริหารตั้งไว้ร่วมกัน ความสุขในการทำงานกับความสำเร็จที่คาดหวังไว้ก็อาจไปด้วยกันได้ หรืออาจกล่าวโดยสรุปโดยใช้หลักการ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ซึ่งเป็นหลักการทรงงานตามแนวพระราชดำริ ในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพล อดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ในหลวงรัชกาลที่ 9

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ของจังหวัดกาญจนบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสถานการณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ การตั้งครุภักดิ์ จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การมีบุตร ลักษณะงานที่ทำ ระดับตำแหน่ง ประเภทการจ้างงาน สายงานการทำงานเป็นกะ/ ทำงานเป็นรอบ/เข้าเวร ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน การลาออก/ย้าย/ เปลี่ยนงานของบุคลากรสาธารณสุข กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี 3) เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในกลุ่มที่มีความสุขแตกต่างกัน ของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี 4) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระยะ คือ การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการใชข้อมูลทัศนคติที่ได้จากการสำรวจระดับความสุขในโปรแกรม Happynometer ของกระทรวงสาธารณสุข และการวิจัยระยะที่ 2 เป็นการศึกษาเพิ่มเติมต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เหมาะสมต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เก็บข้อมูลจากบุคลากรสาธารณสุขที่มีระดับความสุขมากที่สุด 10 อันดับแรก และบุคลากรที่มีระดับความสุขน้อยที่สุด 10 อันดับแรก ที่เป็นข้อมูลที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 โดยการนำเสนอเนื้อหาในบทที่ 5 นี้ ผู้วิจัยแบ่งหัวข้อการนำเสนอออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สรุปผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 อภิปรายผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 ข้อจำกัดของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้และการวิจัยครั้งต่อไป

1. สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งหัวข้อการนำเสนอออกเป็น 2 หัวข้อคือ 1) ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2) สรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยระยะที่ 1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตอบว่าเป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงเจนเอเรชั่นวาย ที่ไม่ได้ตั้งครรรค์ อาศัยอยู่ในจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาเกิด การศึกษาส่วนใหญ่ตอบว่าอยู่ระดับปริญญาตรี แต่งงานและอยู่ร่วมกัน และไม่มีบุตร ทำงานด้านบริการ ในระดับปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนใหญ่ตอบว่าเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ทำงานเป็นกะเป็นรอบ ทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน 10 ปี ขึ้นไป ไม่เคยลาออกหรือย้าย และมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท

การวิจัยระยะที่ 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง พบว่า กลุ่มที่ 1 ที่มีระดับความสุขมากที่สุด 10 อันดับแรก จำนวน 10 คน และกลุ่มที่ 2 คือ บุคลากรที่มีระดับความสุขน้อยที่สุด 10 อันดับแรก จำนวน 10 คน โดยพบว่าทั้งสองกลุ่ม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ยในกลุ่มที่ 1 คือ 47 ปี และกลุ่มที่ 2 คือ 43 ปี โดยทั้งสองกลุ่ม ผู้หญิงส่วนใหญ่ไม่มีการตั้งครรรค์ อาศัยอยู่ในจังหวัดเดียวกันกับภูมิลำเนา จบปริญญาตรี แต่งงานแล้วและอยู่ด้วยกัน มีบุตรจำนวน 2 คน ลักษณะงานเป็นงานบริการ อยู่ในระดับปฏิบัติงาน สภาพการจ้างงานส่วนใหญ่ตอบว่าเป็นข้าราชการ ที่ไม่ได้ทำงานเป็นกะ/เป็นรอบ ระยะเวลาทำงานในองค์กรในกลุ่มที่ 1 ส่วนใหญ่ตอบว่าทำงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 8 คน ในกลุ่มที่ 2 ส่วนใหญ่ตอบว่าทำงานไม่ถึงปี จำนวน 4 คน ทั้ง 2 กลุ่ม ส่วนใหญ่ตอบว่าไม่เคยลาออก ย้าย เปลี่ยนงาน และทั้งสองกลุ่มมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 30,000 บาท

1.2 สรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขของจังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยสามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาสถานการณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี

สรุปในภาพรวมแล้ว พบว่าบุคลากรมีความสุขมากที่สุด ในมิติด้านน้ำใจดี อยู่ในเกณฑ์ระดับมีความสุขมาก และบุคลากรมีความสุขน้อยที่สุดในมิติการเงินดี อยู่ในเกณฑ์ระดับมีความสุข โดยที่ความสุขโดยรวมทั้ง 9 มิติของบุคลากรสาธารณสุข อยู่ในเกณฑ์ระดับมีความสุข

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ การตั้งครรรค์ จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การมีบุตร

ลักษณะงานที่ทำ ระดับตำแหน่ง ประเภทการจ้างงาน สายงาน การทำงานเป็นกะ/ทำงานเป็นรอบ/เข้าเวร ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน การลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี

ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศและการตั้งครรถ์มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากรในมิติสุขภาพกายดี ในด้านช่วงวัย ระดับการศึกษา เวลาการทำงานเป็นกะเป็นเวร ระยะเวลาทำงานและรายได้ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากร ในมิติ ผ่อนคลายดี ในด้านสถานภาพสมรส เวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากร ในมิติครอบครัวดี ในด้านเพศ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากรในมิติใฝ่รู้ดี ในด้านการมีบุตร ระยะเวลาทำงานในองค์กร รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากร ในมิติการเงินดี ในด้านเพศ ช่วงวัย ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประเภทการจ้างงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากร ในมิติการงานดี โดยเป็นความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2.3 เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในกลุ่มที่มีความสุขแตกต่างกันของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานจากแบบสอบถามปลายปิดเพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในกลุ่มที่มีความสุขแตกต่างกันของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้สถิติทดสอบแมน - วิทนี ยู (The Mann - Whitney U Test) ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลกรสาธารณสุข ในกลุ่มที่มีความสุขมาก(กลุ่มที่ 1) และกลุ่มที่ไม่มีความสุข (กลุ่มที่ 2) ต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สรุปได้ว่า ระดับความคิดเห็นของทั้ง 2 กลุ่มต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 12 ด้านนั้น พบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุข ทั้ง 2 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี

สรุปได้ว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมทำให้บุคลากรสาธารณสุข ของจังหวัดกาญจนบุรี ทำงานได้อย่างมีความสุข โดยอธิบายได้ดังนี้

1) *ด้านคุณลักษณะงาน ที่มีเหมาะสมต่อความสุขในการทำงาน* ตามแนวคิดคุณลักษณะงาน ของ Hackman & Oldham (Hackman J R & Oldham, 1976; Hussein, 2018) ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงา การได้รับข้อมูลการปฏิบัติงาน

2) *ด้านคุณลักษณะงานอื่น ที่เหมาะสมต่อความสุขในการทำงาน* ซึ่งได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาในแบบสอบถาม ได้แก่งานจะต้องสร้างความรักความสามัคคี ทำให้เกิดความร่วมมือจากการทำงาน ปริมาณงานต้องเหมาะสมกับบุคลากรและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมของเวลาที่ใช้ในการทำงาน ต้องไม่เร่งรีบจนกระทั่งส่งผลต่อความสุขและคุณภาพ งานจะต้องประกอบด้วยทรัพยากรที่เพียงพอ ไม่ทำให้เป็นภาระต่อผู้ปฏิบัติงาน ความเหมาะสมของงานต่อปัจจัยคุณลักษณะบุคลากร งานต้องทำให้บุคลากรได้มีการพัฒนาศักยภาพ งานที่สร้างความเจริญก้าวหน้า สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน งานที่สร้างคุณค่าให้กับผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่จะสามารถสร้างหรือพัฒนาภาวะผู้นำได้ งานที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าและเสริมพลังของคนทำงาน งานที่ทำให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์

3) *ด้านข้อเสนอแนะคุณลักษณะงาน ที่เหมาะสมต่อความสุขในการทำงาน* ซึ่งได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาในแบบสอบถาม ได้แก่ ความอิสระในงาน องค์กรต้องสร้างงานให้คนทำงานเกิดความสุข รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน รวมภาระงานที่มีลักษณะคล้ายกันให้เป็นงานเดียวกัน ลดซ้ำซ้อน จะเป็นการลดภาระงาน งานเหมาะสมกับทักษะ ความสามารถ สายงานของผู้ปฏิบัติ การได้รับความไว้วางใจ การเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นและมีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน ปริมาณงานเหมาะสมกับบุคคลในหน่วยงาน โดยเพิ่มบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่มีตามมาตรฐานและลดตัวชี้วัดที่ไม่จำเป็น และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับงาน เพิ่มช่องทางในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาทักษะบุคลากรอยู่เสมอ

4) *ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เหมาะสมต่อความสุขในการทำงาน* ตามรูปแบบวิตามิน (Vitamin Model) ของ Warr P.(Stiglbauer & Kovacs, 2018; Warr, 1987) ได้แก่ โอกาสในการควบคุม โอกาสใช้ทักษะความชำนาญ ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จของงาน ความหลากหลายของงาน ความชัดเจน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล รางวัลหรือผลตอบแทน ความปลอดภัยด้านร่างกาย การมีคุณค่าในที่ทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความเท่าเทียม

5) *ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอื่น ที่เหมาะสมต่อความสุขในการทำงาน* ซึ่งได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาในแบบสอบถาม ได้แก่ ด้านสภาวะทางเศรษฐกิจของสังคม

ด้านองค์กรภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องในการทำงานด้านพื้นฐานของบุคลากรแต่ละคนในองค์กร เช่น ในด้านความรู้สึกรักใคร่ สอดคล้องทางสุขภาพร่างกาย ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านภาระงานของหน่วยงาน และด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่น การจัดกิจกรรมสรรพทานการ การศึกษาดูงาน การพัฒนาด้านจิตใจ

6) ด้านข้อเสนอแนะสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เหมาะสมต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาในแบบสอบถาม ได้แก่ องค์กรต้องโปร่งใส มีบรรยากาศแห่งความเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ มีความรักสามัคคีกัน มีความไว้วางใจกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่เห็นแก่ตัว มีความพร้อมในสิ่งอำนวยความสะดวกต่อปัจจัยพื้นฐานในการทำงาน ทั้งด้าน คน เงิน สิ่งของ การเดินทางที่สะดวก มีที่พักอาศัย มีสวัสดิการด้านอาหารการกิน สถานที่ทำงานน่าอยู่ได้มาตรฐานที่รัฐกำหนด คำนึงถึงภาระงานและภารกิจหลักขององค์กร ที่ได้รับมอบหมาย กับแนวทางของผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้อง เพื่อลดอุปสรรคการทำงานให้น้อยที่สุด รับฟังปัญหา อุปสรรคความต้องการของผู้ปฏิบัติกับความคาดหวังผลสำเร็จของงานที่ผู้บริหารตั้งไว้ร่วมกัน ความสุขในการทำงานกับความสำเร็จที่คาดหวังไว้ก็อาจไปด้วยกันได้ดี ใช้หลักการ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ซึ่งเป็นหลักการทรงงานตามแนวพระราชดำริ ในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ในหลวงรัชกาลที่ 9 สนับสนุนให้มีกิจกรรมร่วมกัน เข้าค่ายละลายพฤติกรรม ปรับเปลี่ยนความคิด มีจริยธรรม คุณธรรม จิตใจที่ดี ไม่เห็นแก่ตัว เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากขึ้น ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ชื่อเสียง สถานะทางสังคมของตนเองมากเกินไป ผู้บังคับบัญชาต้องสนับสนุนให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี ไม่แบ่งพรรค แบ่งพวกเพื่อประโยชน์ของผู้บริหาร และการแบ่งหน้าที่การงานต้องเหมาะสมกับทักษะ ความรู้ความสามารถ

2. อภิปรายผลการวิจัย

2.1 การอภิปรายผลจากการศึกษาระดับความสุขของบุคลากรรายมิติ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขของจังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลความสุขในมิติต่างๆ ได้ดังนี้

2.1.1 **มิติสุขภาพดี** บุคลากรส่วนใหญ่ตอบว่ามีค่าดัชนีมวลกาย(BMI) ในระดับปกติจะอยู่ในเกณฑ์ระดับมีความสุข ขนาดรอบเอวเพศชาย และขนาดรอบเอวเพศหญิง ส่วนใหญ่ตอบว่าอยู่ในเกณฑ์ปกติจะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข รับประทานอาหารเข้าทุกวันเป็นประจำ จะอยู่ในเกณฑ์ระดับมีความสุข บุคลากรส่วนใหญ่ตอบว่าออกกำลังกายน้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์

จะอยู่ในเกณฑ์ระดับมีความสุข บุคลากรส่วนใหญ่ตอบว่าไม่เคยสูบบุหรี่เลย จะอยู่ในเกณฑ์ระดับมีความสุข พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ พบว่าส่วนใหญ่ตอบว่า ไม่ดื่มแต่เคยดื่ม จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข บุคลากรมีภาพรวมความพึงพอใจกับสุขภาพกายของตนเอง พบว่าส่วนใหญ่ตอบว่าพอใจในสุขภาพของตนเองปานกลาง จะอยู่ในเกณฑ์ระดับมีความสุขซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติยา สมบัติบุรณ์ (2562) ที่พบว่าความสุขสำหรับบุคคลที่เข้าสู่วัยสูงอายุเป็นสิ่งสำคัญ ผู้สูงอายุมักขาดความสุขหรือมีความสุขลดลงได้ง่ายกว่าวัยอื่นๆ เนื่องจากต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในชีวิตหลายด้าน ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตสังคม และด้านจิตวิญญาณ การส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีความสุข ด้วยการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตสังคมและด้านจิตวิญญาณ ซึ่งความรู้สึกลทางบวกจะทำให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมในครอบครัวและสังคมได้อย่างมีความสุข

2.2.2 มิติผ่อนคลายดี บุคลากรส่วนใหญ่ตอบว่าได้รับการพักผ่อนน้อย จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข ใน 1 สัปดาห์บุคลากรทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปี่ เล่นเกมส่ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) ส่วนใหญ่ตอบว่า ไม่ทำ/น้อยที่สุด จะอยู่ในเกณฑ์ระดับมีความสุข บุคลากรมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ) ในระดับเครียดมาก แต่ยังอยู่ในเกณฑ์ระดับมีความสุข ส่วนใหญ่ตอบว่าคิดว่าชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง จะอยู่ในเกณฑ์ระดับมีความสุข และส่วนใหญ่ตอบว่าเมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไป บุคลากรสามารถจัดการกับปัญหาได้มาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phra Natthapat Kicckaro Charoenrak and Phramaha Surasak Paccantaseno (2019) ที่พบว่าความสุขสะท้อนภาพเชิงปฏิบัติการมากกว่าจะเป็นอุดมคติดังที่พระพุทธองค์ต้องการจะสื่อเพื่อให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจความทุกข์ก่อนเพราะเป็นสิ่งที่ปฏิบัติต่อความสุขและเป็นการใช้ความทุกข์เป็นจุดตั้งต้นเพื่อนำมาซึ่งกระบวนการแสวงหาความสุขอันจะนำไปสู่ภาวะปราศจากทุกข์สิ้นเชิง คือพระนิพพาน

2.2.3 มิติน้ำใจดี บุคลากรส่วนใหญ่ตอบว่ารู้สึกเอืออาทร ห่วงใยต่อคนรอบข้างอย่างมาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับมีความสุข บุคลากรส่วนใหญ่ตอบว่าให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างช่วยเหลือทุกครั้ง จะอยู่ในเกณฑ์ระดับมีความสุข บุคลากรส่วนใหญ่ตอบว่าเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม จะอยู่ในเกณฑ์ระดับมีความสุข บุคลากรส่วนใหญ่ตอบว่าเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของในระดับมาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับมีความสุข บุคลากรส่วนใหญ่ตอบว่าได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเอง และมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก ในระดับมาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Fisher (2010) ที่พบว่าความสุขเป็นรูปแบบของอารมณ์ และทัศนคติ

เชิงบวกกับความ สุข มีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในที่ทำงาน ความสุขในการทำงาน คือความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในงาน

2.2.4 มิติจิตวิญญาณดี บุคลากรส่วนใหญ่ตอบว่าทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา การให้ทานในระดับมาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับมีความสุข บุคลากรส่วนใหญ่ตอบว่าปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ ในระดับปานกลาง จะอยู่ในเกณฑ์ระดับมีความสุข บุคลากรส่วนใหญ่ตอบว่ายกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด ในระดับมาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับมีความสุข บุคลากรส่วนใหญ่ตอบว่ายอมรับและขอโทษในความคิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบในระดับมาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับมีความสุข บุคลากรส่วนใหญ่ตอบว่าตอบแทนผู้มีพระคุณหรือช่วยเหลือในระดับมาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต) (2560) ได้กล่าวถึง คนทำงานในกลุ่มที่มีอาชีพแตกต่างกัน จะมีการนำหลักการและวิธีการไปปรับใช้ได้ผลแตกต่างกัน โดยเปรียบเทียบระหว่างเด็กที่อยู่ในวัยทำงานกับผู้ใหญ่วัยทำงาน วิเคราะห์จากสภาวะแวดล้อมและประสบการณ์การทำงาน โดยพบว่างานนั้นก็จะกลายเป็นเรื่องสนุกและมีคุณภาพ หากทำเพื่อประโยชน์แก่สาธารณชน และงานวิจัยของ Phra Natthapat Kiccakaro Charoenrak and Phramaha Surasak Paccantaseno (2019) พบว่าความสุขในระดับต่างๆ ในพุทธปรัชญา ความสุข มีหลายระดับขึ้นตั้งแต่ว่าระดับต่ำคือโลกวิสัยสู่ระดับสูงคือโลกุตระ บุคคลสามารถเข้าถึงความสุขในขั้นต่างๆ ได้ดังที่พระพุทธเจ้าได้แสดงวิธีการไว้แล้ว มีประการต่างๆ ตั้งแต่ความสุขในกามจนถึงความสุขที่หมดจากกิเลสทั้งปวง

2.2.5 มิตีครอบครวัดี บุคลากรส่วนใหญ่ตอบว่ามีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอในระดับมาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข ส่วนใหญ่ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว ในระดับมาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข บุคลากรส่วนใหญ่ตอบว่ามีความสุขกับครอบครัวในระดับมาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ ศิริพร ไพบูลย์ (2561) ที่ได้เปรียบเทียบระดับความสุขจำแนกตามคุณลักษณะทางประชากร พบว่า สถานภาพสมรส และการมีบุตร มีคะแนนเฉลี่ยความสุขไม่แตกต่างกัน

2.2.6 มิตีสังคมดี บุคลากรส่วนใหญ่ตอบว่าเพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร ในระดับมาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข บุคลากรส่วนใหญ่ตอบว่าปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคมในระดับมากจะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข บุคลากรส่วนใหญ่ตอบว่ารู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระดับมาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข ส่วนใหญ่เมื่อบุคลากรมีปัญหา สามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนในระดับมาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับมีความสุข บุคลากรส่วนใหญ่ตอบว่า รู้สึกว่า สังคมไทยทุกวันนี้มีความสุขสงบสุข ในระดับปานกลาง จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข และบุคลากรส่วนใหญ่ตอบว่า ทุกวันนี้บุคลากร ใช้ชีวิตในสังคม

อย่างมีความสุข ในระดับมาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุขซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชามณัฐ ปุณ โฉมทก และ ชนัดดา แนนเกษร (2560) พบว่าการเห็นคุณค่าในตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ สัมพันธภาพกับเพื่อน สัมพันธภาพภายในครอบครัวและการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกในการเสริมสร้างความสุข

2.2.7 มิติใฝ่รู้ดี บุคลากรส่วนใหญ่ตอบว่า สนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ ในระดับมาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข บุคลากรส่วนใหญ่สนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตในระดับมาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข บุคลากรส่วนใหญ่มีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง ในระดับปานกลาง และระดับมาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับ Salas-Vallina, Alegre, and Guerrero (2018) ที่ศึกษาพบว่า ในสภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบัน การจัดการบุคลากรที่มีความรู้สูง เป็นสิ่งท้าทายที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร ซึ่งบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้สูง มีแรงจูงใจด้านความสุขในการทำงานมากที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยด้านอื่นๆ

2.2.8 มิติการเงินดี บุคลากรส่วนใหญ่ตอบว่า รู้สึกว่า การผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมในปัจจุบันเป็นภาระในระดับปานกลาง จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข บุคลากรส่วนใหญ่ผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง หรือไม่มีหนี้สิน จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข บุคลากรส่วนใหญ่มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน ในระดับปานกลาง จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข ค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมด เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีรายจ่ายพอๆ กับรายได้ จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ero-Garces and Ferreira (2019) ได้กล่าวถึง สภาพการทำงาน สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน มีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน มากยิ่งกว่าการเพิ่มค่าจ้าง และการเพิ่มระยะเวลาของสัญญาจ้าง

2.2.9 มิติการงานดี บุคลากรส่วนใหญ่ตอบว่า มีงานที่มีความท้าทายและส่งเสริมให้ได้ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในระดับมาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข บุคลากรส่วนใหญ่มีความชัดเจนของ โอกาสในการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ ในระดับปานกลาง จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข งานของบุคลากรส่วนใหญ่ในขณะนี้มีความมั่นคงมาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข ในการทำงาน บุคลากรส่วนใหญ่สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับ นายจ้าง ในระดับมาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตาม กฎหมายแรงงาน/พรบ.ข้าราชการ 2551/พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2547/กฎหมายอื่นๆ จากองค์กร ในระดับได้รับมาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง / ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสม

ในระดับปานกลาง จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ จากองค์กร อย่างถูกต้องทุกครั้ง จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ จากองค์กร ตรงเวลาทุกครั้ง จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข ค่าตอบแทนที่บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับ คุ่มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ) ในระดับปานกลาง จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร ในระดับมาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข บุคลากรส่วนใหญ่พึงพอใจ ต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร อยู่ในระดับพอใจมาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข บุคลากรส่วนใหญ่พึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ในระดับพอใจปานกลาง จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข ส่วนใหญ่ที่ทำงานของบุคลากรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมในระดับมาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข ส่วนใหญ่ความสัมพันธ์ในที่ทำงานของบุคลากร เป็นเหมือนพี่เหมือนน้อง ในระดับมาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข บุคลากรส่วนใหญ่มีการสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานในระดับมาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข ส่วนใหญ่ในที่ทำงานของบุคลากรมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันในระดับมาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข และบุคลากรส่วนใหญ่ทำงานอย่างมี “ความสุข” ในระดับมาก จะอยู่ในเกณฑ์ระดับ มีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kawalya et al. (2019) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิทยาด้านความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐในประเทศไทย ยกันดา ผลการศึกษาพบว่าประสบการณ์ในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในที่ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Haar, Schmitz, Di Fabio, and Daellenbach (2019) ที่พบว่าสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในที่ทำงานมีความสำคัญ ต่อความสุขของในการทำงาน ในบริบทของประเทศนิวซีแลนด์ และงานที่มีคุณค่า (meaningful work : MFW) มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน รวมถึงคุณภาพของบุคลากร โดยรวมในองค์กร มีผลต่อความสุขของบุคลากร นอกจากนี้ขนาดขององค์กร ทุนมนุษย์ มีต่อความสุขของบุคลากรด้วย

2.2 การอภิปรายผลตามสมมุติฐานการวิจัย

ผู้วิจัย ได้ตั้งสมมุติฐานของการวิจัย 3 สมมุติฐานดังนี้

สมมุติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุข ในจังหวัดกาญจนบุรี

สมมุติฐานข้อที่ 2 บุคลากรสาธารณสุขที่มีความสุขในระดับแตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 3 คุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดกาญจนบุรี ทำงานได้อย่างมีความสุข

2.2.1 การอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล

มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในจังหวัดกาญจนบุรี

จากสมมติฐานข้อที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศและการตั้งครรถ์มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากร ในมิติสุขภาพกายดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านช่วงวัย สถานภาพสมรส เวลาการทำงาน ระยะเวลาทำงาน และรายได้ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากร ในมิติผ่อนคลายดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านสถานภาพสมรส เวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากร ในมิติใฝ่รู้ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านเพศ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากร ในมิติครอบครัวดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการมีบุตร ระยะเวลาทำงาน รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากร ในมิติการเงินดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านเพศ ช่วงวัย ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งประเภทการจ้างงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากร ในมิติการงานดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าหากมีความเข้าใจในปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากร ที่สัมพันธ์กับความสุขมิติต่างๆ ที่สัมพันธ์กัน ย่อมจะส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้มีความสุขได้ อันจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสญา แก้วมีศรี (2556) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ และพบว่าตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ของครอบครัว คุณลักษณะงานและ สภาพแวดล้อมในภายในหน่วยงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรแก้ว ธีรพงษ์สวัสดิ์ และจันทร์ธรา สมด้ว (2556) ที่พบว่าเพศหญิง อายุ อยู่ในช่วง 30-41 ปี การศึกษาสูงสุดเป็นวุฒิปริญญาตรี สถานภาพ สมรสและอยู่ร่วมกัน จำนวนบุตร 2 คน ลักษณะงาน งานด้านบริการ สถานภาพการจ้างงานประจำ ระยะเวลาที่ทำงาน ในองค์กรปัจจุบัน 10 ปี ขึ้นไป มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขภาพรวม คือ 72.34 แปลผลว่า “มีความสุข” ซึ่งเป็นระดับความสุขตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของพจน์ ภิญ โยพร พาณิชย์ และเขมกร ไชยประสิทธิ์ (2559) ที่ศึกษาความสุขในการทำงาน ของแพทย์ในโรงพยาบาลลำพูน จากผลการศึกษาพบว่าแพทย์ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง และจากการเปรียบเทียบกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ามีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ ระยะเวลาทำงาน เป็นตัวแปรต้น คือ

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนชม ชินะดังกูร และคณะ (2560) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษาสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านอารมณ์ทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความพึงพอใจในงานด้านความ พึงพอใจในชีวิตและด้านอารมณ์ทางลบในระดับต่ำอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสัมพันธ์กับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตวิจน์ ทองแก้ว และประสพชัย พสุนนท์ (2560) ที่พบว่าปัจจัย 3 ด้าน คือ 1) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2) ด้านครอบครัว และ 3) ด้านองค์การส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานในเชิงบวกของบุคลากรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และปัจจัยดังกล่าวสามารถสร้างองค์การแห่งสุขภาวะต่อไปได้ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุรเทพ โขจรณานุกูล (2560) ที่พบว่า บุคลากรรุ่น Baby Boomer ปัจจัยความสุขในการทำงานสามารถใช้พยากรณ์ปัจจัยความพึงพอใจในการให้บริการ คือ หากบุคลากรรุ่น Baby Boomer มีความสุขเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีความพึงพอใจในการให้บริการเพิ่มขึ้น 0.620 หน่วย และบุคลากรรุ่น Generation Y พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้พยากรณ์ปัจจัยความพึงพอใจในการให้บริการ คือ หากบุคลากรรุ่น Generation Y มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีความพึงพอใจในการให้บริการเพิ่มขึ้น 1.128 หน่วย ในขณะที่รุ่น Generation X ไม่ปรากฏผลของปัจจัยทั้งสองที่สามารถใช้พยากรณ์ปัจจัยความพึงพอใจในการให้บริการ และพบว่า รุ่น Generation X มุ่งเน้นความสำเร็จที่ผลงานเป็นสำคัญ โดยไม่ได้ตระหนักถึงปัจจัยความสุขในการทำงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

2.2.2 การอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรสาธารณสุขที่มีความสุขในระดับแตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

จากสมมติฐานข้อที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่มีความสุขในระดับแตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ทั้ง 5 ด้าน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้ง 12 ด้าน โดยกลุ่มที่มีความสุขมาก เห็นด้วยว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่นำมาศึกษา มีความเหมาะสมต่อความสุข ในระดับเห็นด้วยมากและเห็นด้วยมากที่สุด ปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุขในกลุ่มบุคลากรที่มีความสุขน้อย เห็นด้วยว่าปัจจัยดังกล่าวมีความเหมาะสมต่อความสุข ในระดับเห็นด้วยปานกลาง และเห็นด้วยมาก โดยระดับความคิดเห็นเฉลี่ยรวมทั้ง 2 กลุ่ม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก หรือกล่าวได้ว่า

ทั้งสองกลุ่มต่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันว่าคุณลักษณะงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่างก็มีความเหมาะสมต่อความสุขในการทำงาน ของทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน หรือปัจจัยทั้งสองด้านดังกล่าวเหมาะสมต่อความสุขในการทำงานของทุกกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูตารีย์ ยงค์ประวัต (2559) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ สองกลุ่ม ระหว่างกลุ่มวัยเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 176 ด้วยการทดสอบ ที่ ไคสแควร์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอย โดย พบว่า สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 8.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิน ชินะ โขติ (2561) ที่ได้ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มพนักงานก่อนวัยเกษียณ ของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุ 50 ปี ขึ้น ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น โดยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การบูรณาการทางสังคม การทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงาน และตรงกับงานวิจัยของ นริศรา เลิศพรสวรรค์ (2560) ที่ศึกษาความสุขในบริบทการทำงานของกลุ่มที่มีแนวโน้มว่าจะมีความสุขในการทำงานน้อย ได้แก่ กลุ่มพนักงานเก็บขยะ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 260 คน พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านความปลอดภัยต่อสุขภาพ เช่น กลิ่นเหม็น เชื้อแบคทีเรีย เชื้อรา ความเจ็บป่วยที่อาจเกี่ยวเนื่องจากการสัมผัสความไม่สุขสบายจากกลิ่นขยะ การระคายเคืองตาแสบตา คันตา เป็นต้น ซึ่งควรพัฒนารูปแบบการลดความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพจากการทำงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงานของพนักงานเก็บขยะและงานวิจัยของปริญญชัชกองเกียรติ (2562) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของสองกลุ่มระหว่างกลุ่มอาจารย์และกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน พบว่าดัชนีที่ใช้วัดความสุขในการทำงาน 9 มิติ ได้แก่ Happy Body, Happy Relax, Happy Heart, Happy Soul, Happy Family, Happy Society, Happy Brain, Happy Money และ Happy Work-life ของทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกันและพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน มีผลต่อความสุขในการทำงาน ความผูกพันอยากทำงานอยู่ในองค์กรเดิมต่อไปและสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพงานได้อย่างต่อเนื่อง

2.2.3 การอภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 3 คุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อม

ในการทำงานที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดกาญจนบุรี ทำงานได้อย่างมีความสุข จากสมมติฐานข้อที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดกาญจนบุรี ทำงานได้อย่างมีความสุข โดยคุณลักษณะงานที่เหมาะสมต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน การได้รับข้อมูลการปฏิบัติงาน งานที่สร้างความรักความสามัคคี งานที่ทำให้บุคลากรได้มีการพัฒนาศักยภาพ งานที่จะสามารถสร้างหรือพัฒนาภาวะผู้นำ และงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสมต่อความสุข ได้แก่ โอกาสในการควบคุม โอกาสใช้ทักษะความชำนาญ ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จของงาน ความหลากหลายของงาน ความชัดเจน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล รางวัลหรือผลตอบแทน ความปลอดภัยด้านร่างกาย การมีคุณค่าในที่ทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความเท่าเทียม

ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อภิศฎา แก้วมีศรี (2556) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับปฐมภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ และพบว่าตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ของครอบครัว คุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในภายในหน่วยงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับ ชัชมนวรรณพิณ และวาสิณี วิเศษฤทธิ์ (2555) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลให้ความหมายความสุขในการทำงานที่รับรู้และตีความตามความคิด และประสบการณ์ที่ผ่านมา ว่าเป็นความอึดอ้อมใจ ภาคภูมิใจในการทำงานพยาบาลซึ่งเป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ ตั้งสมประสงค์พัฒนาจนเกิดทักษะเฉพาะตน ต้องมีความอดทน เสียสละรับผิดชอบสูง และเป็นการทำงานที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเอง และต่อชีวิตมนุษย์ทุกช่วงวัยที่ได้รับความทุกข์จากโรคภัย ทั้งที่รักษาหายและไม่หาย ให้ผู้ป่วยสามารถกลับมาดูแลตนเองได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ช่อทิพย์ บุญทล ภูษิตา อินทรประสงค์ และจรรยา ภัทรอาชาชัย (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับ ตติยภูมิแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร ความดีมีคุณธรรม และลักษณะงาน โดยพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ ความสุขในระดับเล็กน้อย รับรู้ความดีมีคุณธรรมในองค์กรและบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลและลักษณะงานบางปัจจัย

มีความสัมพันธ์กับความสุข และความดีมีคุณธรรมในองค์กร บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิริงรอง ลาวัณย์ศิริ และเชื้อวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2555) ได้ศึกษาความสุขกับสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรในส่วนกลางของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรในส่วนกลางของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) อยู่ในระดับปานกลาง และสมรรถนะในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ยังพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากร และมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพบว่าองค์ประกอบความสุข คือ ด้านคุณลักษณะประชากร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน บรรยากาศในองค์กร และสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณภา ลือภินันท์ (2560) ที่พบว่าการรับรู้การพัฒนางานองค์กรสุขภาวะมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรและมีความสุขในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับ นักสัจจน์ มงคลพันธ์ และคณะ (2560) ที่พบว่าความสุขในการทำงาน ในปัจจัยด้านสายงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยความสำเร็จในงาน ปัจจัยความมั่นคงปลอดภัย ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยความรับผิดชอบ ปัจจัยนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านเงินเดือน และปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ สามารถร่วมกันทำความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมพร ใจห้าว และคณะ (2563) ที่พบว่าการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านลงมือปฏิบัติอย่างพอประมาณ ด้านลงมือปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และด้านพึ่งพาตนเอง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านสิทธิของพนักงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับสร้างเสริมสมาชิกในหมู่บ้านให้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น

3. ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดที่สำคัญ ประกอบด้วย

3.1 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลทุติยภูมิที่ได้จากการสำรวจระดับความสุข ในโปรแกรม Happynometer ของกระทรวงสาธารณสุข และศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้เครื่องมือ แบบสอบถามกับบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรีเท่านั้น ไม่ได้รวมถึง บุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดอื่น หรือ หน่วยงานอื่นๆในประเทศไทย หรือ ดังนั้นผู้ที่นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ จะต้องคำนึงถึงข้อจำกัดดังกล่าวนี้ด้วย

3.2 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่างๆ จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อให้ได้รับความรู้ ที่เป็นทฤษฎีพื้นฐานในการวิจัยในการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ของจังหวัดกาญจนบุรี แต่ไม่ได้รวมถึงตัวแปรที่ได้รับอิทธิพล หรือตัวแปรตามอื่นๆ เช่น ความสุขในการทำงานของบุคลากรจะส่งผลต่อสมรรถนะ หรือประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน หรือความผูกพันในงานของบุคลากรสาธารณสุข ของจังหวัดกาญจนบุรี ดังนั้นผู้ที่นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ จะต้องคำนึงถึงข้อจำกัดดังกล่าวนี้ด้วย

3.3 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามที่ประกอบไปด้วยปลายปิดและปลายเปิด แต่การเก็บข้อมูลอยู่ในช่วง Lock Down (เดือนมีนาคม – เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2563) จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ทำให้มีข้อจำกัดในการเก็บข้อมูล โดยเฉพาะในส่วนที่เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด ที่ผู้วิจัยมีความประสงค์จะสอบถามแบบเชิงลึกแต่ด้วยสถานการณ์ดังกล่าวทำให้ไม่สามารถเก็บข้อมูลในเชิงลึกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเก็บข้อมูลใช้เทคโนโลยี Google Form ช่วยในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม Google Form ไปทางแอปพลิเคชันไลน์ส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีการอธิบายพูดคุยกันผ่านทางไลน์และทางโทรศัพท์ ซึ่งทำให้มีข้อจำกัดในการสอบถามแบบเชิงลึกในครั้งนี้

4. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้และการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ 1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ และ 2) ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

4.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

4.1.1 ผู้บริหารหน่วยงานควรส่งเสริมความสุขในการทำงานด้วยการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านคุณลักษณะประชากรที่มีความสัมพันธ์กับความสุขมิติต่างๆ ในการทำงานของบุคลากร เช่น ในมิติที่มีค่าเฉลี่ยความสุขต่ำที่สุด คือ มิติการเงินดี ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการสนับสนุน ส่งเสริมการลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ของบุคลากร ให้สอดคล้องกับความสัมพันธ์ของคุณลักษณะประชากร เช่น การส่งเสริมหลักการเศรษฐกิจพอเพียง การสนับสนุนทุนการศึกษานูถ การลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุข การส่งเสริมการออม ในปัจจัยด้านคุณลักษณะงานและด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ควรจะพิจารณาบริหารจัดการคุณลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ทำให้งานเกิดความหลากหลายในการใช้ทักษะงาน ให้งานมีความท้าทาย ใช้ความสามารถและทักษะความชำนาญหลายๆด้านในการทำงาน ให้บุคลากรได้ทำงานที่รับผิดชอบตั้งแต่ต้นจนเสร็จกระบวนการงาน ทำให้งานที่รับผิดชอบมีคุณค่าหรือมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน ทำให้งานได้รับความเชื่อมั่น ศรัทธาจากประชาชนและชุมชน ให้บุคลากรสามารถเลือกวิธีดำเนินงานที่รับผิดชอบได้อย่างอิสระ สามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่รับผิดชอบ และบุคลากรควรมีโอกาสได้ทราบข้อดีหรือข้อบกพร่องในงานที่รับผิดชอบ จากการประเมินขององค์กร การบอกเล่าของเพื่อนร่วมงาน และได้นำข้อมูลดังกล่าว มาพัฒนางานนั้นๆ ของตน สร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร สามารถควบคุมการดำเนินงานที่รับผิดชอบอย่างมีอิสระ สร้างโอกาสในการใช้ทักษะความชำนาญ การส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน และหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ต้องสนับสนุนทรัพยากร(คน เงิน อุปกรณ์ เครื่องมือสิ่งอำนวยความสะดวก) อย่างเหมาะสมกับภาระงาน มีภาระงานไม่มากเกินไป จนทำให้เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ รวมถึงสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เช่น สถานที่ทำงานน่าอยู่ แสงสว่าง อากาศเป็นต้น ให้โอกาสบุคลากรได้ทำหน้าที่อย่างหลากหลายในองค์กร โดยเข้าใจบทบาทหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ทำให้สามารถคาดเดาผลสำเร็จจากการทำงานได้ มีการแบ่งหน้าที่การงานในองค์กรอย่างชัดเจน สร้างบรรยากาศในองค์กร ให้มีความเกื้อกูล เห็นอกเห็นใจกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และมีกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธ์ภาพของบุคลากรในองค์กร มีการเลื่อนเงินเดือน

หรือรางวัลรูปแบบต่างๆ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และมีระบบการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสมเป็นธรรมเนียม ส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัย ถูกต้อง ตามระเบียบ กฎหมาย สร้างความรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญในสถานที่ทำงาน มีความภาคภูมิใจ มีความเสมอภาคในการสนับสนุนการทำงานและการดำเนินงานในหน้าที่ของบุคลากร บุคลากรมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงาน ได้นำเสนอผลงาน หรือได้รับการยกย่องชื่นชมจากผลสำเร็จของงาน มีโอกาสได้รับการเลื่อนระดับ การขึ้นสู่ตำแหน่งที่ดีขึ้น ได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค และบุคลากรได้รับมอบหมายงานหรือภาระงานอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งที่กล่าวมาทั้งหมดนั้น จะทำให้ระดับความสุขในมิติที่ต่ำสูงขึ้นไปได้ และยังช่วยรักษาระดับความสุขในมิติที่สูงอยู่แล้วให้คงสูงต่อไป

4.1.2 ผู้เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน ควรมีนโยบายด้านการส่งเสริม การสร้างความสุขด้วยปัจจัยต่างๆตามผลการวิจัย โดยให้ความสำคัญกับ สถานการณ์ ความสุขจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลต่างๆ สำรวจคุณลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นประจำ ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

4.1.3 หน่วยงานควรมีการรับฟังและเก็บข้อมูล ศึกษาสถานการณ์ความสุขของบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาการสร้างความสุขในการทำงานด้วยปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ความสุขของบุคลากร

4.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยครั้งต่อไป

4.2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสนทนากลุ่ม และสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อยืนยันผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณและเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ชัดเจนมากขึ้น

4.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของหน่วยงานที่มีบริบทแตกต่างกันออกไป เช่น หน่วยงานภาคเอกชน ธุรกิจที่แสวงหากำไร สมาคมหรือหน่วยงานที่ไม่แสวงหากำไร รวมถึง เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้มีสถานภาพการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น ข้าราชการ ลูกจ้างของรัฐ ลูกจ้างเอกชน เจ้าของกิจการ ธุรกิจส่วนตัว และนักลงทุน เป็นต้น

4.2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ระหว่างความมีสุขเชิงอัตวิสัย หรือความสุขจากภายใน (Subjective Happiness) ที่เป็นการพึงพอใจในชีวิตในลักษณะนามธรรม และ ความมีสุขเชิงภาวะวิสัย หรือความสุขจากปัจจัยภายนอก (Objective Happiness) ในลักษณะเป็นรูปธรรม เช่น ความสุขจากการมีรายได้ ความสุขจากการมีครอบครัวที่อบอุ่น ความสุข

จากการมีสุขภาพที่แข็งแรง ความพึงพอใจในฐานะของตน ว่าได้รับอิทธิพลจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เป็นต้น

4.2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรในหน่วยงานที่กำหนดให้ทำงานที่บ้าน หรือ *Work from Home* จากสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ หรือ *Corona Virus 2019 (COVID-19)* ว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อให้งานวิจัยออกมาสมบูรณ์มากที่สุด





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

บรรณานุกรม

- เกษร เกษมสุข. (2560). การศึกษาความสุขของนักเรียนพยาบาลทหารอากาศ. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 18(3 กันยายน-ธันวาคม).
- เกษร มุ้ยจีน. (2559). การสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวก. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 24(4) (October - December 2016).
- บ้านท่าลาด. (2551). *ความสุขตามแนวพระพุทธศาสนา*. (2560). สืบค้นจาก <http://baanthalad.blogspot.com/2013/06/blog-post.html>. (วันที่สืบค้น 19 พฤศจิกายน 2560)
- จารุณี วงศ์ละคร. (2559). ความสุขในผลงาภษิตผ่านกรอบคิของนักเศรษฐศาสตรัความสุข. *วารสารมนุษยศาสตรั สังคมศาสตรั*, 33(2) (พฤษภาคม – สิงหาคม).
- จิตติยา สมบัติบุรณั. (2562). ความสุขของผูู้สูงอายุไทยในยุค Thailand 4.0. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี*, 30(2) (กรกฎาคม - ธันวาคม).
- จ๊อบส์ดีบี JOBSDB. (2559). *ดัชนีความสุขของพนักงานในประเทศไทย*. สืบค้นจาก <https://th.jobsdb.com>. (วันที่สืบค้น 10 กุมภาพันธ์ 2561)
- ชวนชม ชินะตั้งกูร และคณะ. (2560). ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (The Happiness of Work of Educational Personnels under Basic Education). *วารสารศิลปการศึกษาศาสตรัวิจัย*, 9(2) (กรกฎาคม –ธันวาคม).
- ชวลา ละวาทิน. (2561). ความต้องการและความอยู่ดีมีสุขของพนักงานโรงงาน. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 12(1) (มกราคม -เมษายน).
- ฐิตาริย์ ยงก์ประวติ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่คั้งคูดใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 17(1), 148-155.
- ฐิติวัจน์ ทองแก้ว, ประสพชัย พสุนนท์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 10(1) (มกราคม-เมษายน), 1943-1958.
- ณัฐนันท์ วรรณสุข และคณะ. (2560). กิจกรรมเสริมสร้างความสุขของตนเองสำหรับนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 11(1) (มกราคม - มิถุนายน).

- ทวีศักดิ์ ศิริพรไพบุลย์. (2561). ความสุขของผู้ปฏิบัติงานในโครงการพัฒนาศักยภาพเครือข่าย
สุขภาพระดับอำเภอเพื่อมุ่งสู่อำเภอสร้างเสริมสุขภาพในเขตบริการสุขภาพที่ 2 และ 3
ประเทศไทย. *วารสารการพยาบาลและสุขภาพ*, 12(1) (มกราคม – มีนาคม).
- ชฎิรัตน์ เมฆบัณฑิตกุล. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสุขของบุคลากรในกระทรวง
สาธารณสุข. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 33(107), 166-179.
- นภัสจันท์ มงคลพันธ์ และคณะ. (2560). ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิ.
วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า, 34(2) (เมษายน-
มิถุนายน), 87-99.
- นริศรา เลิศพรสวรรค์. (2560). ปัจจัยคุกคามสุขภาพจากการทำงานและภาวะสุขภาพตามความเสียง
ของพนักงานเก็บขยะ. *พยาบาลสาร*, 44(2) (เมษายน-มิถุนายน).
- นลินี พานสายตา. (2562). ความเครียดและกลวิธีเผชิญความเครียดในงานโรงแรม. *วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 39(4) (ตุลาคม - ธันวาคม).
- นันทวดี อุ่นละมัย. (2561). การจัดการความเครียดในการท งานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของ
บุคลากร. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*,
5(1) (January-June).
- บุรเทพ โชคนานุกุล. (2560). ปัจจัยความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อ
ความพึงพอใจในการให้บริการของบุคลากรมหาวิทยาลัยต่างรุ่นอายุ. *วารสารปัญญา
ภิวัฒน์*, 9(1) (มกราคม – เมษายน).
- ปรัง ธาระวานิช และ ทวีวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2559). การวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อความสุข
มวลรวมของผู้เรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 6(1) (มกราคม-เมษายน).
- ประเวศ ะสี. (2544). *การพัฒนาพลังสร้างสรรค์ขององค์กร*. กรุงเทพฯ: หอมชาวบ้าน.
- ประไพพิมพ์ สุธีวสินนท์, ประสพชัย พสุนนท์. (2559). กลยุทธ์การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัย
เชิงคุณภาพ. *วารสารปริชาต มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 29(2) (ตุลาคม – ธันวาคม), 32.
- ปริญญ ชัยกองเกียรติ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดัชนีความสุข
คนทำงานกับความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา.
วารสารการพยาบาล การสาธารณสุขและการศึกษา, 20(2) (พฤษภาคม-สิงหาคม).
- ปริญญ ชัยกองเกียรติ. (2560). การพัฒนาสุขภาวะองค์กรด้วยการจัดการความรู้. *The Princess of
Naradhiwas University Journal*, 4(1), 67-79.

- ปัทมพร ใจห้าว และคณะ. (2563). อิทธิพลของการรับรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พฤติกรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความสุขในการทำงานของสมาชิกในหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ตำบล กำแพงเขมา อำเภอเมืองจังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 1(1) (มกราคม).
- ปิยะธิดา ขจรชัยกุล. (2547). *การพัฒนากระบวนการคิดแก้ปัญหาสำหรับเด็กปฐมวัยตามแนวคิดทฤษฎีสกีมา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2552). *แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- พระเทพมหาเจติยาจารย์ (ชัยวัฒน์ ปญฺญาสิริ). (2558). *อภิธรรมมัตถวิภาวินี (ฉบับแปลเป็นภาษาไทย)*. กรุงเทพฯ: ประยูรสาส์นไทย การพิมพ์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2540). *พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม*. กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง.
- พระพุทธโฆสเถระ. (2554). *คัมภีร์วิสุทธิมรรค. แปลโดย สมเด็จพระพุทธปาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร)*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ธนาเพรส.
- พิชามญช์ ปุณฺโณทก, ชนิดดา แนบเกษร. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของนิสิตพยาบาล หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา. *Nursing Journal of The Ministry of Public Health*, 26(3), 118-129.
- ภาวิน ชินะโชติ (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 12(2) (พฤษภาคม - สิงหาคม).
- มธ 5.1-11 ความสุขแท้จริง. (2560). “ความสุข” ตามหลักคำสอนของคาทอลิก. ศูนย์คริสตศาสนธรรมเขตมิสซังราชบุรี. สืบค้นจาก <http://www.kamsondeedee.com/main/index.php/2008-11-13-03-15-50-93/47-35/922-2009-06-28-14-17-11>. (สืบค้นวันที่ 19 พฤศจิกายน 2560)
- รัชนิกร บุญยโชติมา และคณะ. (2557). การสำรวจความสุขของบุคลากรแผนกพยาบาลอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉินโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 15(2) (พฤษภาคม - สิงหาคม).
- วนิดา พลเดช. (2560). อิทธิพลของบรรยากาศแห่งความสุขและความอึดจรรยาภายในองค์กรที่มีต่อความรู้สึกพึงพอใจและความรู้สึกผูกพันของบุคลากร: กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 31(98) (เมษายน - มิถุนายน).

- วรรณภา ลือภิตินันท์. (2560). ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 9(3) (กันยายน - ธันวาคม).
- ศุติพร เพชรเรียง. (2019). การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา. *The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health*. 2020, 7(1), 1-15.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต). (2560). *งานก็ได้ผล คนก็เป็นสุข*. Forth Printed. Bangkok: Amarin Dhamma Printing.
- สาคร สมเสริฐ. (2561). ทางแห่งการทำงานอย่างมีความสุข. *วารสารนักบริหาร*, 38(1), (January – June).
- สุภาวดี ไชยเดชาธร. (2558). สุขภาพจิตของผู้สูงอายุที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างแกนนำ ชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดนครราชสีมา. *The Journal of Boromarajonani College of Nursing, Nakhonratchasima*, 21(1) (January - June).
- สำนักข่าว BBC ประเทศไทย. (2560). *ประมวล "ทฤษฎีแห่งความสุข" ของไอน์สไตน์ได้ 1.5 ล้านดอลลาร์*. สืบค้นจาก <https://www.bbc.com/thai/international-41745324>. (สืบค้นวันที่ 10 พฤศจิกายน 2560)
- อภิชัย มงคล และคณะ. (2544). ความสุขและสุขภาพจิตในบริบทของสังคมไทย. *สมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย*. 46(3) (กรกฎาคม – กันยายน), 227 - 231.
- อภิศญา แก้วมีศรี. (2556). *ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- Bentham, J. (1789). *Introduction to principles of morals and legislation*. Reprinted in: J.H. Burns et. al. Eds. 'The collected works of Jeremy Bentham, Clarendon Press, 1968, Oxford.
- Burton J. (2010). WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices. *WHO Headquarters, Geneva, Switzerland. February 2010*.
- Chadi, A., & Hetschko, C. (2018). The magic of the new: How job changes affect job satisfaction. *Journal of Economics & Management Strategy*, 27(1), 23-39.
- Chang, S., Han, K., & Cho, Y. (2020). Association of Happiness and Nursing Work Environments with Job Crafting among Hospital Nurses in South Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11).

- Conte, J. M., Aasen, B., Jacobson, C., O'Loughlin, C., & Toroslu, L. (2019). Investigating relationships among polychronicity, work-family conflict, job satisfaction, and work engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 34(7), 459-473.
- De Waal, A. (2018). Increasing organisational attractiveness: The role of the HPO and happiness at work frameworks. *Journal of Organizational Effectiveness-People and Performance*, 5(2), 124-141.
- Dutschke, G., Jacobsohn, L., Dias, A., & Combadao, J. (2019). The job design happiness scale (JDHS). *Journal of Organizational Change Management*, 32(7), 709-724.
- Erro-Garces, A., & Ferreira, S. (2019). Do better workplace environmental conditions improve job satisfaction?. *Journal of Cleaner Production*, 219, 936-948.
- Feld, L. P., Necker, S., & Frey, B. S. (2015). Happiness of economists. *Applied Economics*, 47(10), 990-1007.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Ganan, A. E. R., Quintero, D. O., & Castrillon, M. A. G. (2020). MANAGEMENT OF HAPPINESS, SUBJECTIVE WELFARE AND LABOR SATISFACTION. *Dimension Empresarial*, 18(2).
- Haar, J., Schmitz, A., Di Fabio, A., & Daellenbach, U. (2019). The Role of Relationships at Work and Happiness: A Moderated Moderated Mediation Study of New Zealand Managers. *Sustainability*, 11(12).
- Hackman J R, & Oldham, G. R. (1976). Motivation through design of work: Test of a theory. *Organisational Behaviour and Human Performance*, 16, 250-279.
- Herzberg, F. (1964). The motivation-hygiene concept and problems of manpower. *Personnel Administration*, 27(1), 3-7.
- Hofmans, J., Gelens, J., & Theuns, P. (2014). Enjoyment as a mediator in the relationship between task characteristics and work effort: An experience sampling study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5), 693-705.
- Huang, L. C., Ahlstrom, D., Lee, A. Y. P., Chen, S. Y., & Hsieh, M. J. (2016). High performance work systems, employee well-being, and job involvement: an empirical study. *Personnel Review*, 45(2), 296-314.

- Hussein, A. (2018). Test of Hackman and Oldham's job characteristics model at general media sectors. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(1), 352-371.
- Kahneman, Diener, D., & E. Schwarz (eds). (1999). *Well-Being; the Foundation of Hedonic Psychology*. New York: Russell Sage Foundation, 3-25.
- Kawalya, C., Munene, J. C., Ntayi, J., Kagaari, J., Mafabi, S., & Kasekende, F. (2019). Psychological capital and happiness at the workplace: The mediating role of flow experience. *Cogent Business & Management*, 6(1).
- Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a new science*. New York, USA: Penguin.
- Li, C., Wang, S., Zhao, Y., Kong, F., & Li, J. (2017). The Freedom to Pursue Happiness: Belief in Free Will Predicts Life Satisfaction and Positive Affect among Chinese Adolescents. *Frontiers in Psychology*, 7(2027).
- Naude, R., Kruger, S., Saayman, M., Jonker, C., & Uysal, M. (2016). Black Jack: Do company benefits and feelings have an impact on my happiness?. *Journal of Psychology in Africa*, 26(4), 334-342.
- Olena Stryzhak. (2020). The relationship between education, income, economic freedom and happiness. *SHS Web of Conferences* 75, 03004. Retrieved from <https://doi.org/10.1051/shsconf/20207503004> ICHTML 2020.
- Pagan-Castano, E., Maseda-Moreno, A., & Santos-Rojo, C. (2020). Wellbeing in work environments. *Journal of Business Research*, 115, 469-474.
- Phra Natthapat Kicckaro Charoenrak, & Phramaha Surasak Paccantaseno. (2019). Happiness in Buddhist Philosophy. *Buddhism Review*, 3(2) (July-December).
- Ramirez-Garcia, C., De Perea, J. G. A., & Garcia-Del Junco, J. (2019). Happiness at work: Measurement scale validation. *Rae-Revista De Administracao De Empresas*, 59(5).
- Ravina-Ripoll, R., Dominguez, J. M., & Del Rio, M. A. M. (2019). Happiness Management in the age of Industry 4.0. *Retos-Revista De Ciencias De La Administracion Y Economia*, 9(18), 183-194.
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernandez, R. (2017). Organizational learning capability and organizational citizenship behaviour in the health sector: examining the role of

- happiness at work from a gender perspective. *International Journal of Health Planning and Management*, 32(2).
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Guerrero, R. F. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European Research on Management and Business Economics*, 24(3), 149-159.
- Salas-Vallina, A., Pozo-Hidalgo, M., & Gil-Monte, P. R. (2020). Are Happy Workers More Productive? The Mediating Role of Service-Skill Use. *Frontiers in Psychology*, 11.
- Salas-Vallina, A., Simone, C., & Fernandez-Guerrero, R. (2020). The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW). *Journal of Business Research*, 107, 162-171.
- Santhanam, N., & Srinivas, S. (2020). Modeling the impact of employee engagement and happiness on burnout and turnover intention among blue-collar workers at a manufacturing company. *Benchmarking-an International Journal*, 27(2), 499-516.
- Stiglbauer, B., & Kovacs, C. (2018). The more, the better? Curvilinear effects of job autonomy on well-being from vitamin model and PE-fit theory perspectives. *J Occup Health Psychol*, 23(4), 520-536.
- Summers, E. M. A., Morris, R. C., & Bhutani, G. E. (2020). A measure to assess the workplace well-being of psychological practitioners. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 27(1), 11-23.
- Tan, S. K. (2013). Herzberg's Two-Factor Theory on Work Motivation: Does it Works for Todays Environment?. *Global Journal of Commerce and Management Perspective*, 2, 18-22.
- Veenhoven, R. (2012). *Happiness: Also Known as "Life Satisfaction" and "Subjective Well-Being"*. 63-77.
- Warr, P. (1987). *Work, Unemployment, and Mental Health*. Clarendon Press, Oxford.



ภาคผนวก



แบบสอบถามงานวิจัย

ความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิของจังหวัดกาญจนบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิในจังหวัดกาญจนบุรี เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปพัฒนาแนวทางการสร้างความสุขของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ ในจังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วยข้อคำถามแบบปลายปิดและปลายเปิด 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา และประวัติการทำงานอย่างย่อของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามปลายปิดเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี มีจำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ระดับปฐมภูมิจังหวัดกาญจนบุรีมีจำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 4 คำถามปลายปิดเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี มีจำนวน 26 ข้อ

ส่วนที่ 5 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ระดับปฐมภูมิจังหวัดกาญจนบุรี มีจำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 1 ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา และประวัติการทำงานอย่างย่อของผู้ถูกสัมภาษณ์

1. เพศ..... อายุ.....ปี สถานะภาพปัจจุบัน.....
2. ระดับการศึกษาสูงสุด.....
3. ตำแหน่งปัจจุบัน.....
4. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน.....ปี
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน..... ปี (เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)
6. ชื่อหน่วยงาน.....อ.....จ.กาญจนบุรี

ส่วนที่ 2 คำถามปลายปิดเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความสุข ของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี

ที่	คุณลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	1. ด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety)					
1.1	งานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย					
1.2	ต้องใช้ความสามารถและทักษะความชำนาญหลายๆด้านในการปฏิบัติงาน					
	2. ด้านความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity)					
2.1	ได้ทำงานที่รับผิดชอบตั้งแต่ต้นจนเสร็จกระบวนการงาน					
2.2	สามารถระบุได้ว่า มีส่วนมากน้อยเพียงใด ต่อความสำเร็จในชิ้นงานที่รับผิดชอบ					
	3. ด้านความสำคัญของงาน (Task Significant)					
3.1	งานที่รับผิดชอบมีคุณค่าหรือมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน ต่อองค์กร					
3.2	ความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ ทำให้องค์กรได้รับความเชื่อมั่น ศรัทธาจากประชาชน จากชุมชนชุมชน					
	4. ด้านความมีอิสระในงาน(Autonomy)					
4.1	สามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างอิสระ					
4.2	สามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่รับผิดชอบ					

ที่	คุณลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	5. ด้านการได้รับข้อมูลการปฏิบัติงาน (Feedback)					
5.1	การมีโอกาสดำเนินการข้อดีหรือข้อบกพร่องในงานที่รับผิดชอบ จากการประเมินขององค์กร การบอกเล่าของเพื่อนร่วมงาน					
5.2	ได้นำข้อมูลในข้อ 5.1 มาพัฒนางาน					

ส่วนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อบัณฑิตด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ระดับปฐมภูมิจังหวัดกาญจนบุรี

1. ในปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ๕ ด้านข้างต้น ท่านคิดว่า คุณลักษณะงานด้านใด มีความสำคัญมากที่สุด เพราะเหตุใด
ตอบ.....
2. ท่านคิดว่ามีปัจจัยคุณลักษณะงานอื่นๆ นอกเหนือจาก 5 ด้านข้างต้น อีกหรือไม่ ที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ขอให้ท่านอธิบายเพิ่มเติม
ตอบ
3. ให้ท่านเสนอแนะคุณลักษณะงานที่เหมาะสมในการที่จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข
ตอบ

ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
ที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี

ที่	คุณลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	1. โอกาสในการควบคุม (Opportunity for personal control)					
1.1	การได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร					
1.2	สามารถควบคุมการดำเนินงานที่รับผิดชอบอย่างมีอิสระ					
	2. โอกาสใช้ทักษะความชำนาญ (Opportunity for skill use and acquisition)					
2.1	ได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน					
2.2	หน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ					
	3. ปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จของงาน (Externally generated goals)					
3.1	การได้รับสนับสนุนทรัพยากร(คน เงิน อุปกรณ์ เครื่องมือสิ่งอำนวยความสะดวก) อย่างเหมาะสมกับภาระงาน					
3.2	องค์กรมีภารกิจงานที่มีความเร่งด่วนเสมอ					
3.3	ภาระงานในองค์กรมากเกินไป ทำให้เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ					
3.4	องค์กรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี (สถานที่ทำงานน่าอยู่ แสงสว่าง อากาศเหมาะสม เป็นต้น)					

ที่	คุณลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	4. ความหลากหลายของงาน (Variety)					
4.1	การได้มีโอกาสทำหน้าที่อย่างหลากหลายในองค์กร					
4.2	รู้สึกมีความเบื่อบ่อยต่อหน้าที่รับผิดชอบ					

ที่	สภาพแวดล้อมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	5. ความชัดเจน (clarity)					
5.1	ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ทำให้สามารถคาดเดาผลสำเร็จจากการทำงานได้					
5.2	การจัดแบ่งหน้าที่การงานในองค์กรมีความชัดเจน					
	6. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Opportunity for interpersonal contact)					
6.1	บรรยากาศในองค์กร มีความเกื้อกูล เห็นอกเห็นใจกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
6.2	องค์กรมีกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กร					
	7. รางวัลหรือผลตอบแทน(Reward)					
7.1	การได้รับผลตอบแทน ผลการเลื่อนเงินเดือนหรือรางวัลรูปแบบต่างๆ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					

ที่	คุณลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
7.2	องค์กรมีระบบการพิจารณาความดีความชอบ การได้รับผลตอบแทน การเลื่อนเงินเดือน เหมาะสม					
	8. ความปลอดภัยด้านร่างกาย (Physical security)					
8.1	สิ่งแวดล้อมในองค์กร เครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน มีความปลอดภัยต่อชีวิตทรัพย์สินของบุคลากร					
8.2	การปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่ออาชีพการงาน ถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย					
	9. การมีคุณค่าในที่ทำงาน (Valued social position)					
9.1	งานที่รับผิดชอบ มีความสำคัญ มีคุณค่าต่อองค์กร					
9.2	ความรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญในสถานที่ทำงาน ทำให้มีความภาคภูมิใจ					

ที่	สภาพแวดล้อมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	10. การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supportive supervision)					
10.1	หัวหน้างานมีความเสมอภาคในการสนับสนุนการทำงานของบุคลากร					

10.2	หัวหน้างานมีความใส่ใจ ต่อการปฏิบัติงาน ในหน้าที่การงานของบุคลากรในองค์กร					
	11. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career outlook)					
11.1	การได้มีโอกาสนำเสนอผลงาน หรือได้รับ การยกย่องชื่นชมจากผลสำเร็จของงาน					
11.2	การได้รับโอกาสการเลื่อนระดับ การเลื่อน ตำแหน่ง คีขึ้นมากน้อยเพียงใด					
	12. ความเท่าเทียม (Equity)					
12.1	ได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่า เทียมกัน					
12.2	บุคลากรได้รับมอบหมายงานหรือภาระงานมี ความเท่าเทียมกัน					

ส่วนที่ 5 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อบัณฑิตด้านสภาพแวดล้อมของ
องค์กรที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี

1. ในปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ทั้ง 12 ด้านข้างต้น ท่านคิดว่าด้านใด
มีความสำคัญมากที่สุด เพราะเหตุใด

ตอบ.....

2. ท่านคิดว่ามีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมอื่นๆ นอกเหนือจาก 12 ด้านข้างต้น อีกหรือไม่
ที่มีผลต่อความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ขอให้ท่านอธิบายเพิ่มเติม

ตอบ

.....

3. ให้ท่านเสนอแนะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม อันจะทำให้บุคลากรทำงาน
ได้อย่างมีความสุข

ตอบ

.....

ภาคผนวก ข

การตรวจสอบความตรงด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ของแบบประเมินความสอดคล้องระหว่างมาตรฐานการเรียนรู้กับผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของชุดกิจกรรม

พัฒนาโดย ดร.ปกรณ์ ประจัญบาน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3		
ข้อ 1	0.5	0.5	1		
ข้อ 2	0.5	1	1	0.83	ใช้ได้
ข้อ 3	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 4	0.5	0.5	1	0.67	ใช้ได้
ข้อ 5	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 6	0.5	1	1	0.83	ใช้ได้
ข้อ 7	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 8	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 9	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 10	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 11	0.5	0.5	0.5	0.50	ใช้ได้
ข้อ 12	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 13	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 14	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 15	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 16	0.5	1	0.5	0.67	ใช้ได้
ข้อ 17	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 18	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 19	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 20	0.5	0.5	1	0.67	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3		
ข้อ 21	0.5	0.5	1	0.67	ใช้ได้
ข้อ 22	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 23	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 24	0.5	1	1	0.83	ใช้ได้
ข้อ 25	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 26	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 27	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 28	0.5	0.5	0.5	0.50	ใช้ได้
ข้อ 29	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 30	0.5	1	1	0.83	ใช้ได้
ข้อ 31	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 32	0.5	0.5	1	0.67	ใช้ได้
ข้อ 33	0.5	0.5	1	0.67	ใช้ได้
ข้อ 34	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 35	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 36	1	1	1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ค

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ดร.อรรณพ สนั่นไชย

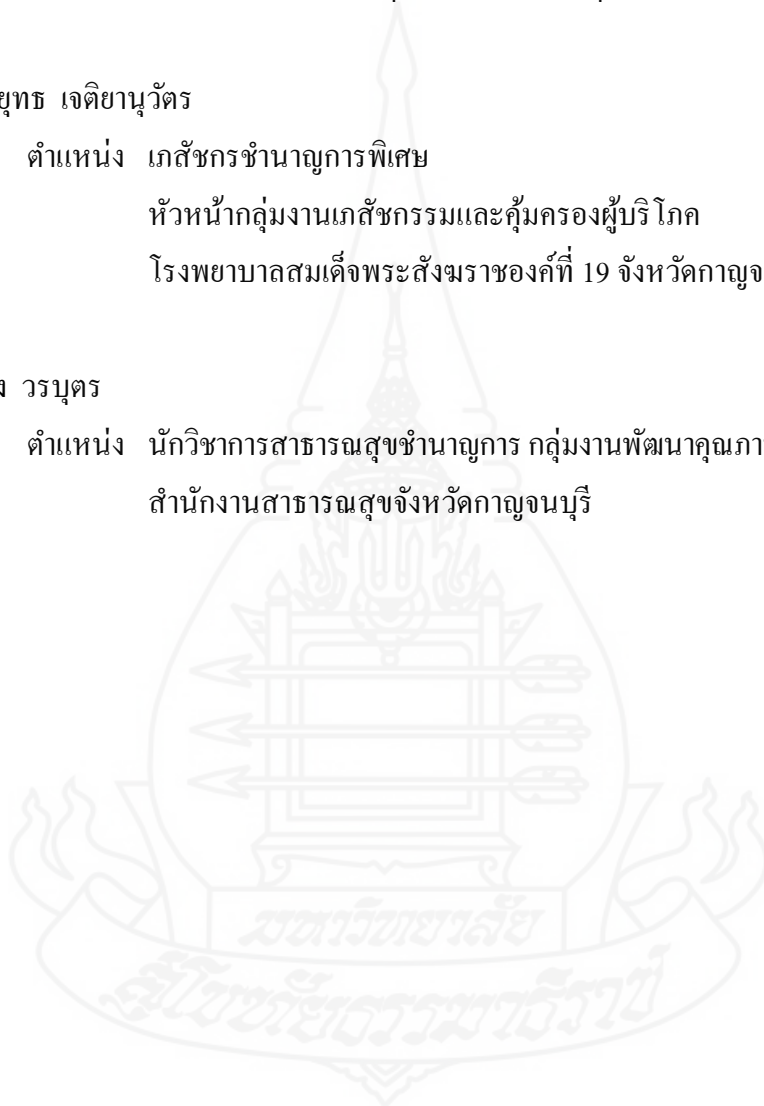
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทร จังหวัดอุบลราชธานี
วิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทร จังหวัดอุบลราชธานี

2. นายชัยยุทธ เจตียนุวัตร

ตำแหน่ง เกษตรชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานเกษตรกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค
โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 19 จังหวัดกาญจนบุรี

3. นายจรุง วรบุตร

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี



ภาคผนวก ง

ตารางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขรายมิติ



การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุข 9 มิติ

(1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในมิติสุขภาพกายดี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ในมิติสุขภาพกายดี พบว่า เพศ และการตั้งครรภ์ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากรในมิติสุขภาพกายดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P = 0.000, 0.000$) ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ในมิติสุขภาพกายดี (n=318)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขมิติสุขภาพกายดี			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข	มีความสุข	มีความสุขมาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
เพศ				22.898	2	.000*
ชาย	14(4.4%)	39(12.3%)	21(6.6%)			
หญิง	8(2.5%)	133(41.8%)	103(31.4%)			
การตั้งครรภ์				24.936	4	.000*
ตั้งครรภ์	0(0%)	7(2.2%)	2(0.6%)			
ไม่ตั้งครรภ์	8(2.5%)	126(39.6%)	101(31.8%)			
ช่วงวัย				8.106	4	.088
Generation BB	1(0.3%)	20(6.3%)	13(4.1)			
Generation X	15(4.7%)	65(20.4%)	57(17.9%)			
Generation Y-Z	6(1.9%)	87(27.4%)	54(17.0%)			
อาศัยอยู่ในจังหวัด เดียวกับภูมิลำเนา				4.266	2	.118
ใช่	20(6.3%)	155(48.7%)	102(32.1%)			
ไม่ใช่	2(0.6%)	17(5.3%)	22(6.9%)			

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความพึงพอใจสุขภาพกายดี			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข จำนวน (ร้อยละ)	มีความสุข จำนวน (ร้อยละ)	มีความสุขมาก จำนวน (ร้อยละ)			
ระดับการศึกษา				1.949	4	.745
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5(1.6%)	39(12.3%)	32(10.1%)			
ปริญญาตรี	14(4.4%)	120(37.7%)	79(24.8%)			
สูงกว่าปริญญาตรี	3(0.9%)	13(4.1%)	13(4.1%)			
สถานภาพสมรส				1.854	4	.763
โสด	6(1.9%)	52(16.4%)	37(11.6%)			
คู่	15(4.7%)	111(34.9%)	76(23.9%)			
หม้าย/หย่าร้าง	1(0.3%)	9(2.8%)	11(3.5%)			
การมีบุตร				5.682	6	.460
ไม่มี	7(2.2%)	71(22.3%)	43(13.5%)			
จำนวน 1 คน	6(1.9%)	34(10.7%)	32(10.1%)			
จำนวน 2 คน	5(1.6%)	53(16.7%)	40(12.6%)			
จำนวน 3-4 คน	4(1.3%)	14(4.4%)	9(2.8%)			
ลักษณะงาน				7.098	6	.312
งานบริหาร	6(1.9%)	31(9.7%)	16(5.0%)			
งานบริการ	8(2.5%)	81(25.5%)	68(21.4%)			
งานวิชาการ	6(1.9%)	29(9.1%)	23(7.2%)			
งานสนับสนุนและอื่นๆ	2(0.6%)	31(9.7%)	17(5.3%)			
ระดับตำแหน่ง				.930	2	.628
ระดับปฏิบัติงานและ อื่นๆ	16(5.0%)	136(42.8%)	101(31.8%)			
ผู้บริหารองค์กร/ หัวหน้างาน	6(1.9%)	36(11.3%)	23(7.2%)			

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขมีคุณภาพกายดี			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข จำนวน (ร้อยละ)	มีความสุข จำนวน (ร้อยละ)	มีความสุขมาก จำนวน (ร้อยละ)			
สภาพการจ้าง				2.351	2	.309
ข้าราชการ/พนักงาน	16(6.7%)	98(40.8%)	80(33.3%)			
ลูกจ้าง	3(1.3%)	29(12.1%)	14(5.8%)			
เวลายาน				2.093	2	.351
ไม่ใช่เป็นกะ/เวร	19(6.0%)	159(50.0%)	109(34.3%)			
เป็นกะ/เข้าเวร	3(0.9%)	13(4.1%)	15(4.7%)			
ระยะเวลาทำงาน				5.349	4	.253
ไม่ถึงปี – 2 ปี	7(2.2%)	43(13.5%)	32(10.1%)			
3 ปี – 9 ปี	7(2.2%)	64(20.1%)	32(10.1%)			
10 ปีขึ้นไป	8(2.5%)	65(20.4%)	60(18.9%)			
การลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน				8.463	4	.076
ไม่เคยลาออก/ย้าย	6(1.9%)	95(29.9%)	68(21.4%)			
เปลี่ยนงาน						
1 ครั้ง - 3 ครั้ง	12(3.8%)	67(21.1%)	46(14.5%)			
4 ครั้งขึ้นไป	4(1.3%)	10(3.1%)	10(3.1%)			
รายได้				10.534	6	.104
≤ 10,000 บาท	4(1.3%)	43(13.5%)	30(9.4%)			
10,001 - 30,000	7(2.2%)	72(22.6%)	38(11.9%)			
30,001 - 50,000	9(2.8%)	53(16.7%)	54(17.0%)			
>50,000 บาท	2(0.6%)	4(1.3%)	2(0.6%)			

*มีนัยยะสำคัญทางสถิติ < 0.05

(2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในมิติเพื่อนคลาทยดี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ในมิติเพื่อนคลาทยดี พบว่า ช่วงวัย สถานภาพสมรส เวลาการทำงาน ระยะเวลาทำงาน และรายได้ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากรในมิติเพื่อนคลาทยดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P = 0.04, 0.001, 0.48, 0.04, 0.017$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในมิติเพื่อนคลาทยดีของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี (n=318)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขมิติเพื่อนคลาทยดี			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข	มีความสุข	มีความสุขมาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
เพศ				.828	2	.661
ชาย	11(3.5%)	46(14.5%)	17(5.3%)			
หญิง	35(11.0%)	164(51.6%)	45(14.2%)			
การตั้งครรภ์				2.266	2	.322
ตั้งครรภ์	0(0.0%)	8(3.3%)	1(0.4%)			
ไม่ตั้งครรภ์	35(14.3%)	156(63.9%)	44(18.0%)			
ช่วงวัย				10.038	4	.040*
Generation BB	6(1.9%)	19(6.0%)	9(2.8%)			
Generation X	19(6.0%)	83(26.1%)	35(11.0%)			
Generation Y-Z	21(6.6%)	108(34.0%)	18(5.7%)			
อาศัยอยู่ในจังหวัด เดียวกับภูมิลำเนา				.204	2	.903
ใช่	41(12.9%)	182(57.2%)	54(17.0%)			
ไม่ใช่	5(1.6%)	28(8.8%)	8(2.5%)			
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13(4.1%)	48(15.1%)	15(4.7%)	.711	4	.950
ปริญญาตรี	29(9.1%)	142(44.7%)	42(13.2%)			
สูงกว่าปริญญาตรี	4(1.3%)	20(6.3%)	5(1.6%)			

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขมิติเพื่อนคลาสิค			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข	มีความสุข	มีความสุขมาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
สถานภาพสมรส				18.199	4	.001*
โสด	12(3.8%)	69(21.7%)	14(4.4%)			
คู่	25(7.9%)	134(42.1%)	43(13.5%)			
หม้าย/หย่าร้าง	9(2.8%)	7(2.2%)	5(1.6%)			
การมีบุตร				10.445	6	.107
ไม่มี	13(4.1%)	89(28.0%)	19(6.0%)			
จำนวน 1 คน	17(5.3%)	43(13.5%)	12(3.8%)			
จำนวน 2 คน	12(3.8%)	62(19.5%)	24(7.5%)			
จำนวน 3-4 คน	4(1.3%)	16(5.0%)	7(2.2%)			
ลักษณะงาน				8.481	6	.205
งานบริหาร	11(3.5%)	28(8.8%)	14(4.4%)			
งานบริการ	21(6.6%)	109(34.3%)	27(8.5%)			
งานวิชาการ	7(2.2%)	36(11.3%)	15(4.7%)			
สนับสนุนและอื่นๆ	7(2.2%)	37(11.6%)	6(1.9%)			
ระดับตำแหน่ง				4.560	2	.102
ระดับปฏิบัติงาน และอื่นๆ	35(11.0%)	174(54.7%)	44(13.8%)			
ผู้บริหารองค์กร/ หัวหน้างาน	11(3.5%)	36(11.3%)	18(5.7%)			
สภาพการจ้าง				1.230	2	.541
ข้าราชการ/ พนักงานราชการ	31(12.9%)	118(49.2%)	45(18.8%)			
ลูกจ้าง	6(2.5%)	32(13.3%)	8(3.3%)			
เวลาการทำงาน				6.067	2	.048*
ไม่ใช่เป็นกะ/เวร	38(11.9%)	189(59.4%)	60(18.9%)			
เป็นกะ/เข้าเวร	8(2.5%)	21(6.6%)	2(0.6%)			

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขมิติเพื่อนคลาซึค			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข	มีความสุข	มีความสุขมาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ระยะเวลาทำงาน				10.047	4	.040*
ไม่ถึงปี – 2 ปี	11(3.5%)	58(18.2%)	13(4.1%)			
3 ปี – 9 ปี	14(4.4%)	76(23.9%)	13(4.1%)			
10 ปีขึ้นไป	21(6.6%)	76(23.9%)	36(11.3%)			
การลาออก/ย้าย/ เปลี่ยนงาน				.357	4	.986
ไม่เคยลาออก/ย้าย เปลี่ยนงาน	23(7.2%)	112(35.2%)	34(10.7%)			
1 ครั้ง - 3 ครั้ง	19(6.0%)	82(25.8%)	24(7.5%)			
4 ครั้งขึ้นไป	4(1.3%)	16(5.0%)	4(1.3%)			
รายได้				15.458	6	.017*
≤ 10,000 บาท	10(3.1%)	58(18.2%)	9(2.8%)			
10,001 - 30,000	22(6.9%)	78(24.5%)	17(5.3%)			
30,001 - 50,000	13(4.1%)	68(21.4%)	35(11.0%)			
>50,000 บาท	1(0.3%)	6(1.9%)	1(0.3%)			

*มีนัยยะสำคัญทางสถิติ < 0.05

(3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในมิติน้ำใจดี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความสุขของบุคลากร สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ในมิติน้ำใจดี พบว่า เพศ อายุ การตั้งครรภ์ จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การมีบุตร ลักษณะงานที่ทำ ระดับตำแหน่งประเภทการจ้างงาน การทำงานเป็นกะ/ทำงานเป็นรอบ/เข้าเวร ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน การลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน และรายได้ต่อเดือน กับระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขในมิติน้ำใจดี ไม่มีความสัมพันธ์กันทางสถิติ ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในมิติน้ำใจดีของบุคลากร สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี (n=318)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขมิติน้ำใจดี			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข	มีความสุข	มีความสุขมาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
เพศ				4.950	2	.084
ชาย	1(0.3%)	26(8.2%)	47(14.8%)			
หญิง	5(1.6%)	120(37.7%)	119(37.4%)			
การตั้งครรภ์				1.282	2	.527
ตั้งครรภ์	0(0.0%)	3(1.2%)	6(2.5%)			
ไม่ตั้งครรภ์	5(2.0%)	117(48.0%)	113(46.3%)			
ช่วงวัย				3.285	4	.511
Generation BB	0(0.0%)	18(5.7%)	16(5.0%)			
Generation X	4(1.3%)	57(17.9%)	76(23.9%)			
Generation Y-Z	2(0.6%)	71(22.3%)	74(23.3%)			
อาศัยอยู่ในจังหวัด เดียวกับภูมิลำเนา				1.662	2	.436
ใช่	5(1.6%)	131(41.2%)	141(44.3%)			
ไม่ใช่	1(0.3%)	15(4.7%)	25(7.9%)			

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขมีดีน้ำใจดี			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข จำนวน (ร้อยละ)	มีความสุข จำนวน (ร้อยละ)	มีความสุขมาก จำนวน (ร้อยละ)			
ระดับการศึกษา				2.659	4	.616
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3(0.9%)	35(11.0%)	38(11.9%)			
ปริญญาตรี	3(0.9%)	97(30.5%)	113(35.5%)			
สูงกว่าปริญญาตรี	0(0.0%)	14(4.4%)	15(4.7%)			
สถานภาพสมรส				1.382	4	.847
โสด	1(0.3%)	45(14.2%)	49(15.4%)			
คู่	4(1.3%)	92(28.9%)	106(33.3%)			
หม้าย/หย่าร้าง	1(0.3%)	9(2.8%)	11(3.5%)			
การมีบุตร				5.379	6	.496
ไม่มี	1(0.3%)	57(17.9%)	63(19.8%)			
จำนวน 1 คน	2(0.6%)	36(11.3%)	34(10.7%)			
จำนวน 2 คน	2(0.6%)	38(11.9%)	58(18.2%)			
จำนวน 3-4 คน	1(0.3%)	15(4.7%)	11(3.5%)			
ลักษณะงาน				4.682	6	.585
งานบริหาร	1(0.3%)	21(6.6%)	31(9.7%)			
งานบริการ	2(0.6%)	76(23.9%)	79(24.8%)			
งานวิชาการ	1(0.3%)	23(7.2%)	34(10.7%)			
สนับสนุนและ อื่นๆ	2(0.6%)	26(8.2%)	22(6.9%)			
ระดับตำแหน่ง				1.992	2	.369
ระดับปฏิบัติงาน และอื่นๆ	5(1.6%)	121(38.1%)	127(39.9%)			
ผู้บริหารองค์กร/ หัวหน้างาน	1(0.3%)	25(7.9%)	39(12.3%)			
สภาพการจ้าง				.809	2	.667
ข้าราชการ/ พนักงานราชการ	3(1.3%)	96(40.0%)	95(39.6%)			
ลูกจ้าง	0(0.0%)	22(9.2%)	24(10.0%)			

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขมีดีน้ำใจดี			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข จำนวน (ร้อยละ)	มีความสุข จำนวน (ร้อยละ)	มีความสุขมาก จำนวน (ร้อยละ)			
เวลาการทำงาน				1.616	2	.446
ไม่ใช่เป็นกะ/เวร	5(1.6%)	129(40.6%)	153(48.1%)			
เป็นกะ/เข้าเวร	1(0.3%)	17(5.3%)	13(4.1%)			
ระยะเวลาทำงาน				4.185	4	.382
ไม่ถึงปี – 2 ปี	2(0.6%)	37(11.6%)	43(13.5%)			
3 ปี – 9 ปี	3(0.9%)	41(12.9%)	59(18.6%)			
10 ปีขึ้นไป	1(0.3%)	68(21.4%)	64(20.1%)			
การลาออก/ย้าย/ เปลี่ยนงาน				6.731	4	.151
ไม่เคยลาออก/ย้าย เปลี่ยนงาน	3(0.9%)	67(21.1%)	99(31.1%)			
1 ครั้ง - 3 ครั้ง	3(0.9%)	67(21.1%)	55(17.3%)			
4 ครั้งขึ้นไป	0(0.0%)	12(3.8%)	12(3.8%)			
รายได้ต่อเดือน				4.892	6	.558
≤ 10,000 บาท	3(0.9%)	29(9.1%)	45(14.2%)			
10,001 - 30,000	2(0.6%)	58(18.2%)	57(17.9%)			
30,001 - 50,000	1(0.3%)	55(17.3%)	60(18.9%)			
>50,000 บาท	0(0.0%)	4(1.3%)	4(1.3%)			

(4) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในมิติจิตวิญญาณดี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความสุขของบุคลากร สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ในมิติจิตวิญญาณดี พบว่า เพศ อายุ การตั้งครรภ์ จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การมีบุตร ลักษณะงานที่ทำ ระดับตำแหน่ง ประเภทการจ้างงาน การทำงานเป็นกะ/ทำงานเป็นรอบ/เข้าเวร ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน การลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน และรายได้ต่อเดือน กับระดับความสุขของบุคลากร สาธารณสุขในมิติจิตวิญญาณดี ไม่มีความสัมพันธ์กันทางสถิติ ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในมิติจิตวิญญาณดีของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี (n=318)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขมิติจิตวิญญาณดี			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข	มีความสุข	มีความสุขมาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
เพศ				1.329	2	.515
ชาย	2(0.6%)	37(11.6%)	35(11.0%)			
หญิง	3(0.9%)	112(35.2%)	129(40.6%)			
การตั้งครรภ์				.132	2	.936
ตั้งครรภ์	0(0.0%)	4(1.6%)	5(2.0%)			
ไม่ตั้งครรภ์	3(1.2%)	108(44.3%)	124(50.8%)			
ช่วงวัย				5.951	4	.203
Generation BB	1(0.3%)	11(3.5%)	22(6.9%)			
Generation X	3(0.9%)	61(19.2%)	73(23.0%)			
Generation Y-Z	1(0.3%)	77(24.2%)	69(21.7%)			
อาศัยอยู่ในจังหวัด เดียวกับภูมิลำเนา				1.015	2	.602
ใช่	5(1.6%)	131(41.2%)	141(44.3%)			
ไม่ใช่	0(0.0%)	18(5.7%)	23(7.2%)			
ระดับการศึกษา				1.589	4	.811
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2(0.6%)	37(11.6%)	37(11.6%)			
ปริญญาตรี	3(0.9%)	97(30.5%)	113(35.5%)			
สูงกว่าปริญญาตรี	0(0.0%)	15(4.7%)	14(4.4%)			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความพึงพอใจจิตวิญญาณดี			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข	มีความสุข	มีความสุขมาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
สถานภาพสมรส				2.886	4	.577
โสด	1(0.3%)	50(15.7%)	44(13.8%)			
คู่	4(1.3%)	88(27.7%)	110(34.6%)			
หม้าย/หย่าร้าง	0(0.0%)	11(3.5%)	10(3.1%)			
การมีบุตร				4.161	6	.655
ไม่มี	1(0.3%)	58(18.2%)	62(19.5%)			
จำนวน 1 คน	1(0.3%)	38(11.9%)	33(10.4%)			
จำนวน 2 คน	3(0.9%)	41(12.9%)	54(17.0%)			
จำนวน 3-4 คน	0(0.0%)	12(3.8%)	15(4.7%)			
ลักษณะงาน				4.688	6	.584
งานบริหาร	1(0.3%)	25(7.9%)	27(8.5%)			
งานบริการ	1(0.3%)	68(21.4%)	88(27.7%)			
งานวิชาการ	2(0.6%)	30(9.4%)	26(8.2%)			
สนับสนุนและอื่นๆ	1(0.3%)	26(8.2%)	23(7.2%)			
ระดับตำแหน่ง				1.375	2	.503
ระดับปฏิบัติงาน และอื่นๆ	5(1.6%)	119(37.4%)	129(40.6%)			
ผู้บริหารองค์กร/ หัวหน้างาน	0(0.0%)	30(9.4%)	35(11.0%)			
สภาพการจ้าง				2.409	2	.300
ข้าราชการ/ พนักงานราชการ	3(1.3%)	95(39.6%)	96(40.0%)			
ลูกจ้าง	0(0.0%)	18(7.5%)	28(11.7%)			
เวลาการทำงาน				.774	2	.679
ไม่ใช่เป็นกะ/เวร	5(1.6%)	133(41.8%)	149(46.9%)			
เป็นกะ/เข้าเวร	0(0.0%)	16(0.0%)	15(4.7%)			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขมีสถิติวิญญานดี			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข	มีความสุข	มีความสุขมาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ระยะเวลาทำงาน				5.511	4	.239
ไม่ถึงปี – 2 ปี	3(0.9%)	32(10.1%)	47(14.8%)			
3 ปี – 9 ปี	1(0.3%)	49(15.4%)	53(16.7%)			
10 ปีขึ้นไป	1(0.3%)	68(21.4%)	64(20.1%)			
การลาออก/ย้าย/ เปลี่ยนงาน				1.638	4	.802
ไม่เคยลาออก/ย้าย เปลี่ยนงาน	3(0.9%)	76(23.9%)	90(28.3%)			
1 ครั้ง - 3 ครั้ง	2(0.6%)	63(19.8%)	60(18.9%)			
4 ครั้งขึ้นไป	0(0.0%)	10(3.1%)	14(4.4%)			
รายได้ต่อเดือน				2.110	6	.909
≤ 10,000 บาท	2(0.6%)	34(10.7%)	41(12.9%)			
10,001 - 30,000	2(0.6%)	59(18.6%)	56(17.6%)			
30,001 - 50,000	1(0.3%)	52(16.4%)	63(19.8%)			
>50,000 บาท	0(0.0%)	4(1.3%)	4(1.3%)			

(5) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในมิติครอบครัวดี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ในมิติครอบครัวดี พบว่า สถานภาพสมรส เวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากรในมิติครอบครัวดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P = .011, .037, .027$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในมิติครอบครัวดีของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี (n=318)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขมิติครอบครัวดี			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข	มีความสุข	มีความสุขมาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
เพศ				2.222	2	.329
ชาย	9(2.8%)	27(8.5%)	38(11.9%)			
หญิง	23(7.2%)	72(22.6%)	149(46.9%)			
การตั้งครรรภ์				1.476	2	.478
ตั้งครรรภ์	0(0.0%)	2(0.8%)	7(2.9%)			
ไม่ตั้งครรรภ์	23(9.4%)	70(28.7%)	142(58.2%)			
ช่วงวัย				4.561	4	.335
Generation BB	2(0.6%)	14(4.4%)	18(5.7%)			
Generation X	13(4.1%)	36(11.3%)	88(27.7%)			
Generation Y-Z	17(5.3%)	49(15.4%)	81(25.5%)			
อาศัยอยู่ในจังหวัด เดียวกับภูมิลำเนา				1.760	2	.415
ใช่	29(9.1%)	89(28.0%)	159(50.0%)			
ไม่ใช่	3(0.9%)	10(3.1%)	28(8.8%)			
ระดับการศึกษา				4.081	4	.395
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4(1.3%)	22(6.9%)	50(15.7%)			
ปริญญาตรี	26(8.2%)	67(21.1%)	120(37.7%)			
สูงกว่าปริญญาตรี	2(0.6%)	10(3.1%)	17(5.3%)			

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขมีतिकรอบครัวดี			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข	มีความสุข	มีความสุขมาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
สถานภาพสมรส				12.956	4	.011*
โสด	16(5.0%)	33(10.4%)	46(14.5%)			
คู่	12(3.8%)	60(18.9%)	130(40.9%)			
หม้าย/หย่าร้าง	4(1.3%)	6(1.9%)	11(3.5%)			
การมีบุตร				7.108	6	.311
ไม่มี	16(5.0%)	39(12.3%)	66(20.8%)			
จำนวน 1 คน	10(3.1%)	20(6.3%)	42(13.2%)			
จำนวน 2 คน	4(1.3%)	32(10.1%)	62(19.5%)			
จำนวน 3-4 คน	2(0.6%)	8(2.5%)	17(5.3%)			
ลักษณะงาน				1.451	6	.963
งานบริหาร	6(1.9%)	19(6.0%)	28(8.8%)			
งานบริการ	16(5.0%)	49(15.4%)	92(28.9%)			
งานวิชาการ	6(1.9%)	16(5.0%)	36(11.3%)			
สนับสนุนและอื่นๆ	4(1.3%)	15(4.7%)	31(9.7%)			
ระดับตำแหน่ง				.396	2	.820
ระดับปฏิบัติงาน	25(7.9%)	77(24.2%)	151(47.5%)			
และอื่นๆ						
ผู้บริหารองค์กร/ หัวหน้างาน	7(2.2%)	22(6.9%)	36(11.3%)			
สภาพการจ้าง				5.697	2	.058
ข้าราชการ/ พนักงานราชการ	22(9.2%)	64(26.7%)	108(45.0%)			
ลูกจ้าง	6(2.5%)	7(2.9%)	33(13.8%)			
เวลาการทำงาน				6.594	2	.037*
ไม่ใช่เป็นกะ/เวร	26(8.2%)	86(27.0%)	175(55.0%)			
เป็นกะ/เข้าเวร	6(1.9%)	13(4.1%)	12(3.8%)			

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขมิติครอบครัวดี			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข	มีความสุข	มีความสุขมาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ระยะเวลาทำงาน				3.375	4	.497
ไม่ถึงปี – 2 ปี	10(3.1%)	24(7.5%)	48(15.1%)			
3 ปี – 9 ปี	13(4.1%)	29(9.1%)	61(19.2%)			
10 ปีขึ้นไป	9(2.8%)	46(14.5%)	78(24.5%)			
การลาออก/ย้าย/ เปลี่ยนงาน				4.620	4	.329
ไม่เคยลาออก/ย้าย เปลี่ยนงาน	21(6.6%)	51(16.0%)	97(30.5%)			
1 ครั้ง - 3 ครั้ง	11(3.5%)	38(11.9%)	76(23.9%)			
4 ครั้งขึ้นไป	0(0.0%)	10(3.1%)	14(4.4%)			
รายได้ต่อเดือน				14.234	6	.027*
≤ 10,000 บาท	3(0.9%)	23(7.2%)	51(16.0%)			
10,001 - 30,000	20(6.3%)	38(11.9%)	59(18.6%)			
30,001 - 50,000	8(2.5%)	34(10.7%)	74(23.3%)			
>50,000 บาท	1(0.3%)	4(1.3%)	3(0.9%)			

*มีนัยยะสำคัญทางสถิติ < 0.05

(6) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในมิติสังคมดี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ในมิติสังคมดี พบว่า เพศ อายุ การตั้งครรถ์ จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การมีบุตร ลักษณะงานที่ทำ ระดับตำแหน่งประเภทการทำงาน การทำงานเป็นกะ/ทำงานเป็นรอบ/เข้าเวร ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน การลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน และรายได้ต่อเดือน กับระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุขในมิติสังคมดี ไม่มีความสัมพันธ์กันทางสถิติ ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในมิติสังคมของบุคลากร
สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี (n=318)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขมิติสังคม			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข	มีความสุข	มีความสุขมาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
เพศ				2.719	2	.257
ชาย	29(0.6%)	46(14.5%)	26(8.2%)			
หญิง	19(6.0%)	152(47.8%)	73(23.0%)			
การตั้งครรภ์				3.259	2	.196
ตั้งครรภ์	0(0.0%)	4(1.6%)	5(2.0%)			
ไม่ตั้งครรภ์	19(7.8%)	148(60.7%)	68(27.9%)			
ช่วงวัย				4.706	4	.319
Generation BB	1(0.3%)	25(7.9%)	8(2.5%)			
Generation X	9(2.8%)	78(24.5%)	50(15.7%)			
Generation Y-Z	11(3.5%)	95(29.9%)	41(12.9%)			
อาศัยอยู่ในจังหวัด เดียวกับภูมิลำเนา				2.823	2	.244
ใช่	20(6.3%)	168(52.8%)	89(28.0%)			
ไม่ใช่	1(0.3%)	30(9.4%)	10(3.1%)			
ระดับการศึกษา				5.631	4	.228
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7(2.2%)	44(13.8%)	25(7.9%)			
ปริญญาตรี	14(4.4%)	138(43.4%)	61(19.2%)			
สูงกว่าปริญญาตรี	0(0.0%)	16(5.0%)	13(4.1%)			
สถานภาพสมรส				5.829	4	.212
โสด	10(3.1%)	61(19.2%)	24(7.5%)			
คู่	10(3.1%)	122(38.4%)	70(22.0%)			
หม้าย/หย่าร้าง	1(0.3%)	15(4.7%)	5(1.6%)			
การมีบุตร				8.099	6	.231
ไม่มี	10(3.1%)	72(22.6%)	39(12.3%)			
จำนวน 1 คน	6(1.9%)	52(16.4%)	14(4.4%)			
จำนวน 2 คน	4(1.3%)	58(18.2%)	36(11.3%)			
จำนวน 3-4 คน	1(0.3%)	16(5.0%)	10(3.1%)			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขมีมิติดีตั้งคมดี			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข จำนวน (ร้อยละ)	มีความสุข จำนวน (ร้อยละ)	มีความสุขมาก จำนวน (ร้อยละ)			
ลักษณะงาน				4.997	6	.544
งานบริหาร	2(0.6%)	32(10.1%)	19(6.0%)			
งานบริการ	14(4.4%)	92(28.9%)	51(16.0%)			
งานวิชาการ	2(0.6%)	40(12.6%)	16(5.0%)			
สนับสนุนและอื่นๆ	3(0.9%)	34(10.7%)	13(4.1%)			
ระดับตำแหน่ง				1.559	2	.459
ระดับปฏิบัติงาน และ อื่นๆ	18(5.7%)	160(50.3%)	75(23.6%)			
ผู้บริหารองค์กร/ หัวหน้างาน	3(0.9%)	38(11.9%)	24(7.5%)			
สภาพการจ้าง				.738	2	.691
ข้าราชการ/ พนักงานราชการ	9(3.8%)	126(52.5%)	59(24.6%)			
ลูกจ้าง	2(0.8%)	27(11.3%)	17(7.1%)			
เวลาการทำงาน				2.899	2	.235
ไม่ใช่เป็นกะ/เวร	17(5.3%)	178(56.0%)	92(28.9%)			
เป็นกะ/เข้าเวร	4(1.3%)	20(6.3%)	7(2.2%)			
ระยะเวลาทำงาน				7.270	4	.122
ไม่ถึงปี – 2 ปี	10(3.1%)	50(15.7%)	22(6.9%)			
3 ปี – 9 ปี	7(2.2%)	63(19.8%)	33(10.4%)			
10 ปีขึ้นไป	4(1.3%)	85(26.7%)	44(13.8%)			
การลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน				3.177	4	.529
ไม่เคยลาออก/ย้าย เปลี่ยนงาน	12(3.8%)	100(31.4%)	57(17.9%)			
1 ครั้ง - 3 ครั้ง	9(2.8%)	81(25.5%)	35(11.0%)			
4 ครั้งขึ้นไป	0(0.0%)	17(5.3%)	7(2.2%)			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขมีมิติตั้งคมดี			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข	มีความสุข	มีความสุขมาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
รายได้ต่อเดือน				7.618	6	.267
≤ 10,000 บาท	9(2.8%)	43(13.5%)	25(7.9%)			
10,001 - 30,000	9(2.8%)	73(23.0%)	35(11.0%)			
30,001 - 50,000	3(0.9%)	77(24.2%)	36(11.3%)			
>50,000 บาท	0(0.0%)	5(1.6%)	3(0.9%)			

(7) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในมิติใฝ่รู้ดี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความสุขของบุคลากร สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ในมิติใฝ่รู้ดี พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในมิติใฝ่รู้ดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P = 0.02$) ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในมิติใฝ่รู้ดีของบุคลากร สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี (n=318)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขมีมิติใฝ่รู้ดี			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข	มีความสุข	มีความสุขมาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
เพศ				7.823	2	.020*
ชาย	3(0.9%)	28(8.8%)	43(13.5%)			
หญิง	12(3.8%)	135(42.5%)	97(30.5%)			
การตั้งครรภ์				.981	2	.612
ตั้งครรภ์	1(0.4%)	4(1.6%)	4(1.6%)			
ไม่ตั้งครรภ์	11(4.5%)	131(53.7%)	93(38.1%)			

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขมิติใฝ่รู้ดี			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข จำนวน (ร้อยละ)	มีความสุข จำนวน (ร้อยละ)	มีความสุขมาก จำนวน (ร้อยละ)			
ช่วงวัย				4.361	4	.359
Generation BB	4(1.3%)	17(5.3%)	13(4.1%)			
Generation X	5(1.6%)	70(22.0%)	62(19.5%)			
Generation Y-Z	6(1.9%)	76(23.9%)	65(20.4%)			
อาศัยอยู่ในจังหวัด เดียวกับภูมิลำเนา				1.293	2	.524
ใช่	14(4.4%)	144(45.3%)	119(37.4%)			
ไม่ใช่	1(0.3%)	19(6.0%)	21(6.6%)			
ระดับการศึกษา				3.905	4	.419
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5(1.6%)	44(13.8%)	27(8.5%)			
ปริญญาตรี	8(2.5%)	106(33.3%)	99(31.1%)			
สูงกว่าปริญญาตรี	2(0.6%)	13(4.1%)	14(4.4%)			
สถานภาพสมรส				1.487	4	.829
โสด	4(1.3%)	46(14.5%)	45(14.2%)			
คู่	10(3.1%)	104(32.7%)	88(27.7%)			
หม้าย/หย่าร้าง	1(0.3%)	13(4.1%)	7(2.2%)			
การมีบุตร				3.918	6	.688
ไม่มี	5(1.6%)	56(17.6%)	60(18.9%)			
จำนวน 1 คน	3(0.9%)	40(12.6%)	29(9.1%)			
จำนวน 2 คน	5(1.6%)	55(17.3%)	38(11.9%)			
จำนวน 3-4 คน	2(0.6%)	12(3.8%)	13(4.1%)			
ลักษณะงาน				2.328	6	.887
งานบริหาร	2(0.6%)	26(8.2%)	25(7.9%)			
งานบริการ	7(2.2%)	84(26.4%)	66(20.8%)			
งานวิชาการ	2(0.6%)	28(8.8%)	28(8.8%)			
สนับสนุนและอื่นๆ	4(1.3%)	25(7.9%)	21(6.6%)			

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขมิติใฝ่รู้ดี			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข จำนวน (ร้อยละ)	มีความสุข จำนวน (ร้อยละ)	มีความสุขมาก จำนวน (ร้อยละ)			
ระดับตำแหน่ง				1.549	2	.461
ระดับปฏิบัติงาน และอื่นๆ	12(3.8%)	134(42.1%)	107(33.6%)			
ผู้บริหารองค์กร/ หัวหน้างาน	3(0.9%)	29(9.1%)	33(10.4%)			
สภาพการจ้าง				.435	2	.804
ข้าราชการ/ พนักงานราชการ	8(3.3%)	99(41.3%)	87(36.3%)			
ลูกจ้าง	2(0.8%)	21(8.8%)	23(9.6%)			
เวลาการทำงาน				1.406	2	.495
ไม่ใช่เป็นกะ/เวร	14(4.4%)	144(45.3%)	129(40.6%)			
เป็นกะ/เข้าเวร	1(0.3%)	19(6.0%)	11(3.5%)			
ระยะเวลาทำงาน				1.132	4	.889
ไม่ถึงปี - 2 ปี	4(1.3%)	38(11.9%)	40(12.6%)			
3 ปี - 9 ปี	5(1.6%)	55(17.3%)	43(13.5%)			
10 ปีขึ้นไป	6(1.9%)	70(22.0%)	57(17.9%)			
การลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน				2.531	4	.639
ไม่เคยลาออก/ย้าย เปลี่ยนงาน	8(2.5%)	85(26.7%)	76(23.9%)			
1 ครั้ง - 3 ครั้ง	7(2.2%)	67(21.1%)	51(16.0%)			
4 ครั้งขึ้นไป	0(0.0%)	11(3.5%)	13(4.1%)			
รายได้ต่อเดือน				4.411	6	.621
≤ 10,000 บาท	6(1.9%)	41(12.9%)	30(9.4%)			
10,001 - 30,000	4(1.3%)	59(18.6%)	54(17.0%)			
30,001 - 50,000	4(1.3%)	60(18.9%)	52(16.4%)			
>50,000 บาท	1(0.3%)	3(0.9%)	4(1.3%)			

*มีนัยยะสำคัญทางสถิติ < 0.05

(8) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในมิติการเงินดี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความสุขของบุคลากร สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ในมิติการเงินดี พบว่า การมีบุตร ระยะเวลาทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในมิติการเงินดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P = .007, .047, .029$) ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในมิติการเงินดีของบุคลากร สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี (n=318)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขมิติการเงินดี			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข	มีความสุข	มีความสุขมาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
เพศ				.703	2	.704
ชาย	24(7.5%)	41(12.9%)	9(2.8%)			
หญิง	79(24.8%)	126(39.6%)	39(12.3%)			
การตั้งครรภ์				.653	2	.722
ตั้งครรภ์	4(1.6%)	4(1.6%)	1(0.4%)			
ไม่ตั้งครรภ์	75(30.7%)	122(50.0%)	38(15.6%)			
ช่วงวัย				3.351	4	.501
Generation BB	15(4.7%)	14(4.4%)	5(1.6%)			
Generation X	39(12.3%)	77(24.2%)	21(6.6%)			
Generation Y-Z	49(15.4%)	76(23.9%)	22(6.9%)			
อาศัยอยู่ในจังหวัด เดียวกับภูมิลำเนา				.025	2	.988
ใช่	90(28.3%)	145(45.6%)	42(13.2%)			
ไม่ใช่	13(4.1%)	22(6.9%)	6(1.9%)			
ระดับการศึกษา				6.057	4	.195
ต่ำกว่าปริญญาตรี	31(9.7%)	33(10.4%)	12(3.8%)			
ปริญญาตรี	65(20.4%)	119(37.4%)	29(9.1%)			
สูงกว่าปริญญาตรี	7(2.2%)	15(4.7%)	7(2.2%)			

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขุมติการเงินดี			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข	มีความสุข	มีความสุขมาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
สถานภาพสมรส				3.168	4	.530
โสด	29(9.1%)	56(17.6%)	10(3.1%)			
คู่	67(21.1%)	101(31.8%)	34(10.7%)			
หม้าย/หย่าร้าง	7(2.2%)	10(3.1%)	4(1.3%)			
การมีบุตร				17.614	6	.007*
ไม่มี	33(10.4%)	75(23.6%)	13(4.1%)			
จำนวน 1 คน	20(6.3%)	35(11.0%)	17(5.3%)			
จำนวน 2 คน	35(11.0%)	50(15.7%)	13(4.1%)			
จำนวน 3-4 คน	15(4.7%)	7(2.2%)	5(1.6%)			
ลักษณะงาน				12.305	6	.055
งานบริหาร	17(5.3%)	27(8.5%)	9(2.8%)			
งานบริการ	47(14.8%)	88(27.7%)	22(6.9%)			
งานวิชาการ	14(4.4%)	36(11.3%)	8(2.5%)			
สนับสนุนและอื่นๆ	25(7.9%)	16(5.0%)	9(2.8%)			
ระดับตำแหน่ง				.782	2	.676
ระดับปฏิบัติงาน และอื่นๆ	82(25.8%)	135(42.5%)	36(11.3%)			
ผู้บริหารองค์กร/ หัวหน้างาน	21(6.6%)	32(10.1%)	12(3.8%)			
สภาพการจ้าง				1.907	2	.385
ข้าราชการ/ พนักงานราชการ	59(24.6%)	106(44.2%)	29(12.1%)			
ลูกจ้าง	18(7.5%)	20(8.3%)	8(3.3%)			
เวลาการทำงาน				.237	2	.888
ไม่ใช่เป็นกะ/เวร	92(28.9%)	152(47.8%)	43(13.5%)			
เป็นกะ/เข้าเวร	11(3.5%)	15(4.7%)	5(1.6%)			

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขในมิตินิการงานดี			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข	มีความสุข	มีความสุขมาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ระยะเวลาทำงาน				9.660	4	.047*
ไม่ถึงปี – 2 ปี	17(5.3%)	52(16.4%)	13(4.1%)			
3 ปี – 9 ปี	43(13.5%)	45(14.2%)	15(4.7%)			
10 ปีขึ้นไป	43(13.5%)	70(22.0%)	20(6.3%)			
การลาออก/ย้าย/ เปลี่ยนงาน				.369	4	.985
ไม่เคยลาออก/ย้าย เปลี่ยนงาน	55(17.3%)	88(27.7%)	26(8.2%)			
1 ครั้ง - 3 ครั้ง	41(12.9%)	65(20.4%)	19(6.0%)			
4 ครั้งขึ้นไป	7(2.2%)	14(4.4%)	3(0.9%)			
รายได้ต่อเดือน				14.043	6	.029*
≤ 10,000 บาท	30(9.4%)	36(11.3%)	11(3.5%)			
10,001 - 30,000	43(13.5%)	58(18.2%)	16(5.0%)			
30,001 - 50,000	26(8.2%)	72(22.6%)	18(5.7%)			
>50,000 บาท	4(1.3%)	1(0.3%)	3(0.9%)			

*มีนัยยะสำคัญทางสถิติ < 0.05

(9) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในมิตินิการงานดี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความสุขของบุคลากร สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี ในมิตินิการงานดี พบว่า เพศ ช่วงวัย ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และสภาพการจ้าง มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ในมิตินิการงานดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P = .034, .013, .030, .035, .022) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในมิติการงานดีของบุคลากร
สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี (n=318)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขมิติการงานดี			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข	มีความสุข	มีความสุขมาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
เพศ				6.746	2	.034*
ชาย	6(1.9%)	37(11.6%)	31(9.7%)			
หญิง	18(5.7%)	161(50.6%)	65(20.4%)			
การตั้งครรภ์				4.279	2	.118
ตั้งครรภ์	0(0.0%)	4(1.6%)	5(2.0%)			
ไม่ตั้งครรภ์	18(7.4%)	157(64.3%)	60(24.6%)			
ช่วงวัย				12.669	4	.013*
Generation BB	4(1.3%)	16(5.0%)	14(4.4%)			
Generation X	9(2.8%)	77(24.2%)	51(16.0%)			
Generation Y-Z	11(3.5%)	105(33.0%)	31(9.7%)			
อาศัยอยู่ในจังหวัด เดียวกับภูมิลำเนา				5.423	2	.066
ใช่	24(7.5%)	167(52.5%)	86(27.0%)			
ไม่ใช่	0(0.0%)	31(9.7%)	10(3.1%)			
ระดับการศึกษา				10.690	4	.030*
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8(2.5%)	49(15.4%)	19(6.0%)			
ปริญญาตรี	15(4.7%)	137(43.1%)	61(19.2%)			
สูงกว่าปริญญาตรี	1(0.3%)	12(3.8%)	16(5.0%)			
สถานภาพสมรส				3.669	4	.453
โสด	5(1.6%)	65(20.4%)	25(7.9%)			
คู่	16(5.0%)	122(38.4%)	64(20.1%)			
หม้าย/หย่าร้าง	3(0.9%)	11(3.5%)	7(2.2%)			
การมีบุตร				5.499	6	.482
ไม่มี	6(1.9%)	75(23.6%)	40(12.6%)			
จำนวน 1 คน	9(2.8%)	46(14.5%)	17(5.3%)			
จำนวน 2 คน	8(2.5%)	60(18.9%)	30(9.4%)			
จำนวน 3-4 คน	1(0.3%)	17(5.3%)	9(2.8%)			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขมิติการทำงานดี			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข	มีความสุข	มีความสุขมาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ลักษณะงาน				9.896	6	.129
งานบริหาร	3(0.9%)	26(8.2%)	24(7.5%)			
งานบริการ	15(4.7%)	101(31.8%)	41(12.9%)			
งานวิชาการ	2(0.6%)	37(11.6%)	19(6.0%)			
สนับสนุนและอื่นๆ	4(1.3%)	34(10.7%)	12(3.8%)			
ระดับตำแหน่ง				6.727	2	.035*
ระดับปฏิบัติงาน และอื่นๆ	21(6.6%)	164(51.6%)	68(21.4%)			
ผู้บริหารองค์กร/ หัวหน้างาน	3(0.9%)	34(10.7%)	28(8.8%)			
สภาพการจ้าง				7.623	2	.022*
ข้าราชการ/ พนักงานราชการ	13(5.4%)	111(46.3%)	70(29.2%)			
ลูกจ้าง	5(2.1%)	34(14.2%)	7(2.9%)			
เวลาการทำงาน				1.031	2	.597
ไม่ใช่เป็นกะ/เวร	23(7.2%)	177(55.7%)	87(27.4%)			
เป็นกะ/เข้าเวร	1(0.3%)	21(6.6%)	9(2.8%)			
ระยะเวลาทำงาน				8.660	4	.070
ไม่ถึงปี – 2 ปี	6(1.9%)	51(16.0%)	25(7.9%)			
3 ปี – 9 ปี	6(1.9%)	75(23.6%)	22(6.9%)			
10 ปีขึ้นไป	12(3.8%)	72(22.6%)	49(15.4%)			
การลาออก/ย้าย/ เปลี่ยนงาน				2.799	4	.592
ไม่เคยลาออก/ย้าย เปลี่ยนงาน	14(4.4%)	99(31.1%)	56(17.6%)			
1 ครั้ง - 3 ครั้ง	9(2.8%)	84(26.4%)	32(10.1%)			
4 ครั้งขึ้นไป	1(0.3%)	15(4.7%)	8(2.5%)			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขมิติการงานดี			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข	มีความสุข	มีความสุขมาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
รายได้ต่อเดือน				10.408	6	.108
≤ 10,000 บาท	6(1.9%)	53(16.7%)	18(5.7%)			
10,001 - 30,000	10(3.1%)	79(24.8%)	28(8.8%)			
30,001 - 50,000	7(2.2%)	62(19.5%)	47(14.8%)			
>50,000 บาท	1(0.3%)	4(1.3%)	3(0.9%)			

*มีนัยยะสำคัญทางสถิติ < 0.05

1.3.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขโดยรวม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความสุขโดยรวมของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความสุขโดยรวมของบุคลากรสาธารณสุข ไม่มีความสัมพันธ์กันทางสถิติ ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขโดยรวมของบุคลากรสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี (n=318)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขโดยรวม			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข	มีความสุข	มีความสุขมาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
เพศ				2.422	2	.298
ชาย	4(1.3%)	53(16.7%)	17(5.3%)			
หญิง	6(1.9%)	192(60.4%)	46(14.5%)			
การตั้งครรภ์				1.441	2	.487
ตั้งครรภ์	0(0.0%)	6(2.5%)	3(1.2%)			
ไม่ตั้งครรภ์	6(2.5%)	186(76.2%)	43(17.6%)			

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขโดยรวม			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข	มีความสุข	มีความสุขมาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ช่วงวัย				5.943	4	.203
Generation BB	3(0.9%)	23(7.2%)	8(2.5%)			
Generation X	4(1.3%)	103(32.4%)	30(9.4%)			
Generation Y-Z	3(0.9%)	119(37.4%)	25(7.9%)			
อาศัยอยู่ในจังหวัดเดียวกับ ภูมิลำเนา				.083	2	.959
ใช่	9(2.8%)	213(67.0%)	55(17.3%)			
ไม่ใช่	1(0.3%)	32(10.1%)	8(2.5%)			
ระดับการศึกษา				3.213	4	.523
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4(1.3%)	56(17.6%)	16(5.0%)			
ปริญญาตรี	5(1.6%)	169(53.1%)	39(12.3%)			
สูงกว่าปริญญาตรี	1(0.3%)	20(6.3%)	8(2.5%)			
สถานภาพสมรส				1.503	4	.826
โสด	2(0.6%)	77(24.2%)	16(5.0%)			
คู่	7(2.2%)	152(47.8%)	43(13.5%)			
หม้าย/หย่าร้าง	1(0.3%)	16(5.0%)	4(1.3%)			
การมีบุตร				5.663	6	.462
ไม่มี	2(0.6%)	92(28.9%)	27(8.5%)			
จำนวน 1 คน	2(0.6%)	60(18.9%)	10(3.1%)			
จำนวน 2 คน	4(1.3%)	75(23.6%)	19(6.0%)			
จำนวน 3-4 คน	2(0.6%)	18(5.7%)	7(2.2%)			
ลักษณะงาน				4.192	6	.651
งานบริหาร	3(0.9%)	39(12.3%)	11(3.5%)			
งานบริการ	4(1.3%)	123(38.7%)	30(9.4%)			
งานวิชาการ	2(0.6%)	41(12.9%)	15(4.7%)			
สนับสนุนและอื่นๆ	1(0.3%)	42(13.2%)	7(2.2%)			

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความสุขโดยรวม			χ^2	df	P-Value
	ไม่มีความสุข	มีความสุข	มีความสุขมาก			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ระดับตำแหน่ง				1.931	2	.381
ระดับปฏิบัติงาน และ อื่นๆ	7(2.2%)	199(62.6%)	47(14.8%)			
ผู้บริหารองค์กร/ หัวหน้างาน	3(0.9%)	46(14.5%)	16(5.0%)			
สภาพการจ้าง				.125	2	.939
ข้าราชการ/ พนักงานราชการ	5(2.1%)	151(62.9%)	38(15.8%)			
ลูกจ้าง	1(0.4%)	35(14.6%)	10(4.2%)			
เวลาการทำงาน				3.183	2	.204
ไม่ใช่เป็นกะ/เวร	8(2.5%)	219(68.9%)	60(18.9%)			
เป็นกะ/เข้าเวร	2(0.6%)	26(8.2%)	3(0.9%)			
ระยะเวลาทำงาน				2.415	4	.660
ไม่ถึงปี - 2 ปี	4(1.3%)	65(20.4%)	13(4.1%)			
3 ปี - 9 ปี	3(0.9%)	80(25.2%)	20(6.3%)			
10 ปีขึ้นไป	3(0.9%)	100(31.4%)	30(9.4%)			
การลาออก/ย้าย/ เปลี่ยนงาน				2.781	4	.595
ไม่เคยลาออก/ย้าย เปลี่ยนงาน	7(2.2%)	125(39.3%)	37(11.6%)			
1 ครั้ง - 3 ครั้ง	3(0.9%)	100(31.4%)	22(6.9%)			
4 ครั้งขึ้นไป	0(0.0%)	20(6.3%)	4(1.3%)			
รายได้ต่อเดือน				4.618	6	.594
≤ 10,000 บาท	4(1.3%)	59(18.6%)	14(4.4%)			
10,001 - 30,000	3(0.9%)	91(28.6%)	23(7.2%)			
30,001 - 50,000	2(0.6%)	90(28.3%)	24(7.5%)			
>50,000 บาท	1(0.3%)	5(1.6%)	2(0.6%)			

ภาคผนวก จ

คู่มือลงรหัส แบบสำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข
และความผูกพันในองค์กรของคนทำงานในประเทศไทย HAPPINOMETER
ของกระทรวงสาธารณสุข





ภาคผนวก ฉ

การขออนุมัติจริยธรรมงานวิจัยในมนุษย์

ผลของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี
(Factors related to the happiness of work of health personnel in Kanchanaburi province)

ผู้วิจัย นายสมโภช บุญวัน

ครั้งที่ 1 ส่วนเจ้าหน้าที่จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	
ผลการตรวจสอบเอกสาร <input type="checkbox"/> ครบถ้วน <input checked="" type="checkbox"/> ไม่ครบถ้วน	
ลายมือชื่อผู้ตรวจสอบ..... (นางศิริพร เจริญพิบูลย์)	
วันที่..... 19 เมษายน 2562	
เจ้าหน้าที่จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	
<p>หมายเหตุ :กรณีที่ไม่ครบถ้วน ให้เจ้าหน้าที่จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ส่งเอกสารกลับไปยังผู้ประสานงานวิจัย และนำส่งเอกสารที่สมบูรณ์กลับมายังสำนักงานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยมีเอกสารที่จะต้องจัดส่งเพิ่มเติม</p> <p>ดังต่อไปนี้ 1. ส่งแบบฟอร์มหนังสือขออนุญาตนำผลวิจัยไปเผยแพร่..... 2. ส่งหนังสือขอขานุญาตนำผลวิจัยไปเผยแพร่.....</p>	
ครั้งที่ 2 ส่วนเจ้าหน้าที่จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	
ผลการตรวจสอบเอกสาร <input checked="" type="checkbox"/> ครบถ้วน <input type="checkbox"/> ไม่ครบถ้วน	
ลายมือชื่อผู้ตรวจสอบ..... (นางศิริพร เจริญพิบูลย์)	
วันที่..... 19 เมษายน 2562	
เจ้าหน้าที่จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	

การอนุมัติให้ทำการวิจัย

ส่วนเจ้าหน้าที่จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	อนุมัติให้ทำการวิจัย
ผลการตรวจสอบเอกสารเห็นควรเสนอผู้อนุมัติ <input checked="" type="checkbox"/> เห็นควร <input type="checkbox"/> ไม่เห็นควร	<input checked="" type="checkbox"/> อนุมัติ <input type="checkbox"/> ไม่อนุมัติ
ลายมือชื่อผู้ตรวจสอบ..... (นางศิริพร เจริญพิบูลย์)	ลายมือชื่อผู้อนุมัติ..... (นายแพทย์รัชพงษ์ เวียงเจริญ)
วันที่..... 10 พฤษภาคม 2562	วันที่..... 10 พฤษภาคม 2562
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายสมโภช บุญวัน
วัน เดือน ปีเกิด	31 พฤษภาคม 2513
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาสาทรณสุขศาสตร์ (บริหารสาธารณสุข) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช พ.ศ. 2538 ปริญญาสาทรณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช พ.ศ. 2562
สถานที่ทำงาน	สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี
ตำแหน่ง	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

